

**ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL AUDIT  
BEHAVIOR* : PENDEKATAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR**  
**(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi



**Diajukan Oleh :**

**Nama : Puji Maryanti**  
**NIM : C4C003110**

**Program Studi Magister Sains Akuntansi**  
**Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro**

**Semarang**

**2005**

ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS DYSFUNCTIONAL AUDIT  
BEHAVIOR : PENDEKATAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**Puji Maryanti**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 september 2005

Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing

Pembimbing Utama/ketua

Dr. H. Arifin Sabeni, Mcom(Hons), Akt

Pembimbing/Anggota

Andri Prastiwi, SE, Msi, akt

Tim Penguji

Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Akt

Dr. Jaka Isgiyarta, Msi, Akt

Dr. H. Mohammad Nasir, Msi., Akt

Semarang, 5 September 2005

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister sains Akuntansi

Ketua Program

Dr. H. Mohammad Nasir, Msi., Akt

NIP. 131 875 458

UPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft: 4123/7/MAK

Tgl. 29-11-05

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Puji Maryanti

NIM : C4C003110

Menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, Agustus 2005



**Puji Maryanti**  
**C4C003110**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”

(Qs. Az-zumar : 9)

“Jangan pernah kau risaukan apa yang telah dijanjikan Allah kepadamu, tetapi risaukanlah kewajibanmu yang harus kau jalankan”.

(A a gym).

Tesis ini kupersembahkan untuk yang tercinta :  
Bapak, Ibu dan Adik-adikku

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine the association between auditors personal characteristics and acceptance of dysfunctional audit behavior. Previous study have been mixed result, that is motivated to conduct this study. The personality characteristics including locus of control, self-rated performance, turnover intention and organizational commitment.

The data were collected by survey questionnaires. The member of 142 auditor, drawn convenience from the public accounting firms in Java participated in this study. Data analyzed by multivariate structural equation modeling (SEM) technique processed by AMOS 4.01 and SPSS 11.0 programs.

The result suggest that auditor with the higher performance and organizational commitment more accept dysfunctional audit behavior. Association between locus of control and dysfunctional audit behavior not significant were found. Auditor with the higher turnover intention more accept dysfunctional audit behavior. The result suggest that public accounting firms should emphasize to all audit personel that high-quality professional work must be the highest priority.

**Keywords:** Dysfunctional Audit Behavior, Locus Of Control, Self-Rated Performance, Turnover Intention, Organizational Commitment and Structural Equation Modeling.

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan karakteristik personal auditor dengan *dysfunctional audit behavior*. Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian - penelitian sebelumnya mengenai faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya *dysfunctional audit behavior* mendorong dilakukannya penelitian tambahan untuk menguji topik ini. Penelitian ini penting dilakukan karena semakin meningkatnya tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap profesionalitas auditor untuk mendapatkan laporan audit yang berkualitas dan *dysfunctional audit behavior* merupakan salah satu perilaku yang mengancam kualitas audit. Hal inilah yang menjadi motivasi dilakukannya penelitian ini.

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey* dan menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung dan melalui jasa pos (*mail survey*). Penentuan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*, dari 500 kuesioner yang disebarakan sebanyak 142 kuesioner bisa digunakan untuk analisis dengan *respon rate* 27,4 %. Analisis data dilakukan dengan teknik *multivariate structural equation modeling* (SEM) yang diolah dengan program AMOS 4.01 dan SPSS 11.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor dengan kinerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi lebih menerima *dysfunctional audit behavior*, hal ini karena *dysfunctional audit behavior* dianggap sebagai alat yang potensial untuk menunjukkan komitmen auditor terhadap organisasinya dan untuk mendapatkan promosi. Sedangkan *locus of control* dan *dysfunctional audit behavior* menunjukkan tidak ada hubungan yang ditemukan. Sedangkan auditor dengan turnover intention yang tinggi cenderung lebih menerima *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa KAP seharusnya menekankan pada semua personel audit untuk bekerja profesional dengan memberikan prioritas yang tinggi dalam evaluasi kinerja, kompensasi, promosi dan keputusan untuk mempertahankan pegawai.

Kata-kata kunci: *Dysfunctional Audit Behavior, Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kualitas Audit Dan Structural Equation Modeling.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulisan tesis ini yang merupakan salah satu syarat memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh adanya keterbatasan penulis, baik pengetahuan maupun pengalaman. Beberapa pihak telah memberikan dukungan kepada penulis baik berupa moril maupun materiil hingga terselesaikannya penulisan tesis ini. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor dan Dekan Fakultas Ekonomi Diponegoro yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Mohammad Nasir, M.Si., Akt, selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro yang telah banyak memberikan bimbingan selama perkuliahan dan sehubungan dengan penulisan tesis ini.
3. Bapak. Dr. Arifin Sabeni, M.Com(Hons)., Akt selaku pembimbing ketua dan Ibu Andri Prastiwi, SE, M.Si., Akt selaku pembimbing anggota yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan meluangkan waktu hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.

4. Kedua orang tua yang telah membantu dengan doa, materi dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh Civitas Akademika Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro umumnya dan teman-teman di Angkatan IX khususnya atas semua bantuannya.
6. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang dengan ikhlas membantu penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk penulisan-penulisan selanjutnya.

Semarang, Agustus 2005

Puji Maryanti



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
2.1 Telaah Teori .....	11
2.1.1 <i>Contingency Theory</i> .....	11
2.1.2 <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	13

21.3 <i>Locus of Control</i> .....	14
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	16
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	18
2.1.6 <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1 Hubungan <i>Locus of Control</i> dan Kinerja Pegawai.....	21
2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.....	22
2.2.3 <i>Locus of Control</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.2.4 <i>Locus of Control</i> dan Komitmen Organisasi.....	23
2.2.5 Kinerja Pegawai dan <i>Turnover Intention</i> .....	24
2.2.6 Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .....	25
2.2.7 Kinerja Pegawai dan Penerimaan Auditor terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	25
2.2.8 <i>Turnover Intention</i> dan Penerimaan Auditor terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	26
2.2.9 Komitmen Organisasi dan Penerimaan Auditor terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	27
2.2.10 <i>Locus of Control</i> dan Penerimaan Auditor terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	28
2.3 Kerangka Konseptual.....	30

III. METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampling Penelitian.....	31
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3.1 <i>Locus of Control</i> .....	32
3.3.2 komitmen Organisasi.....	32
3.3.3 Kinerja Pegawai.....	33
3.3.4 <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	33
3.3.5 <i>Turnover Intention</i> .....	34
3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	34
3.5 Teknik Analisis .....	35
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	35
3.5.2 Uji <i>Non –Response Bias</i> .....	35
3.5.2 Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Statistik Deskriptif .....	46
4.1.1 Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	46
4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	47
4.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	48
4.2 Uji <i>Non-Response Bias</i> .....	50
4.3 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	51
4.3.1 <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> ..	52

4.3.2 Evaluasi Asumsi SEM .....	77
4.3.3 Analisis <i>Full Structural Equation Modeling</i> (SEM) .....	82
4.3.4 Pengujian Hipotesis .....	86
4.3.5 Pembahasan Hipotesis .....	92
4.3.6 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	102
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	104
5.3 Implikasi .....	104
5.4 Saran-saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	112

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. <i>Goodness of Fit Index</i> .....	43
Tabel 4.1. Hasil Pengumpulan Data.....	46
Tabel 4.2. Profil Responden .....	47
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	48
Tabel 4.4. <i>Evaluasi Overall Measurement Model Fit : Locus Of Control</i> ...	57
Tabel 4.5. Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> untuk <i>Locus Of Control</i> .....	57
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan <i>Composite Reability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> : <i>Locus Of Control</i> .....	58
Tabel 4.7 <i>Evaluasi Overall Measurement Model Fit :Kinerja</i> .....	61
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> untuk Kinerja .....	61
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan <i>Composite Reability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> : Kinerja .....	63
Tabel 4.10 <i>Evaluasi Overall Measurement Model Fit : Turnover Intention</i> ...	65
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> untuk <i>Turnover Intention</i> .....	65
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan <i>Composite Reability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> : <i>Turnover Intention</i> .....	67
Tabel 4.13 <i>Evaluasi Overall Measurement Model Fit : Komimen Organisasi</i> ...	70
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> untuk Komimen Organisasi .....	71
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan <i>Composite Reability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> : Komimen Organisasi .....	72

Tabel 4.16 <i>Evaluasi Overall Measurement Model Fit : Dysfunctional Audit Behavior.</i>	75
Tabel 4.17 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> untuk <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> ....	76
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan <i>Composite Reability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> : <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	77
Tabel 4.19 Uji <i>Univariate Outlier</i> dengan <i>Z-Score Descriptive Statistics</i> .....	80
Tabel 4.20 Hasil perbandingan Overal Model Fit .....	85
Tabel 4.21 <i>Evaluasi Overall Measurement Model Fit : Full Model</i> .....	85
Tabel 4.22 Hasil Analisis dan Interpretasi Parameter Estimasi untuk <i>Model Structural Equation Modeling</i> .....	87
Tabel 4.23 <i>Standardized Direct Effect Estimate</i> .....	99
Tabel 4.24 <i>Standardized Indirect Effect Estimates</i> .....	100
Tabel 4.25 <i>Standardized Total Effect Estimates</i> .....	101

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Penerimaan Auditor atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> :	
Pendekatan Karakteristik Personal Auditor .....	30
Gambar 3.1. Model Diagram Jalur Hubungan Kausalitas .....	38
Gambar 4.1. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk <i>Locus of Control</i> .....	55
Gambar 4.2. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk <i>Locus of Control</i> (Revisi) .....	56
Gambar 4.3. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk Kinerja (Non Revisi) .....	59
Gambar 4.4. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk Kinerja (Revisi) .....	60
Gambar 4.5. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk <i>Turnover Intention</i> .....	64
Gambar 4.6. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk Komitmen Organisasi (Non Revisi) .....	68
Gambar 4.7. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk Komitmen Organisasi (Revisi) .....	69
Gambar 4.8. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	
untuk <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> (Non revisi) .....	73

Gambar 4.9. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> (Revisi) .....	74
Gambar 4.10. <i>Measurement Model Full Model Structural</i> .....	83
Gambar 4.11. <i>Measurement Model Full Model Structural</i> ( Revisi) .....	84



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar belakang Masalah

Auditor dituntut dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas. Kualitas pekerjaan auditor berhubungan dengan kualifikasi keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan, dan sikap independensinya terhadap klien. Kualitas audit diartikan sebagai probabilitas seorang auditor dapat menentukan dan melaporkan penyelewengan yang terjadi dalam sistem akuntansi klien (Christina, 2003).

Persaingan jasa audit yang meningkat akan menyebabkan terjadinya tekanan penurunan *fee* yang cukup signifikan (Beatti & Fearnley dalam Otley dan Pierce, 1996) dan memaksa kantor akuntan untuk mengurangi jam kerja supaya *margin* masih pada tingkat yang dapat diterima. Tekanan persaingan ini menyebabkan kualitas audit yang dijanjikan tidak dapat dideteksi dalam jangka pendek baik oleh klien maupun kantor akuntan (Otley & Pierce, 1996). Kualitas audit ditentukan oleh proses yang tepat yang harus diikuti dan tidak bisa hanya dinilai dari *output* yang dapat diukur sehingga pengendalian diperlukan untuk menjamin bahwa kualitas audit dapat tercapai. Pengendalian yang dilakukan ditekankan pada pengendalian personel dan sosial karena potensial menyebabkan terjadinya konflik antara sumber pengendalian, misalnya *time budget* dengan standar kualitas yang tepat. Beberapa penelitian dalam sistem pengendalian menyatakan bahwa sistem pengendalian yang berlebihan akan

menyebabkan terjadinya konflik dan mengarah kepada *dysfunctional behavior* (Otley & Pierce, 1996).

*Dysfunctional behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (semisal *control system*) (Otley & pierce, 1995; Lightner et.al, 1983; Alderman & Deitrick, 1982). Perilaku ini bisa mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap mutu audit. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung termasuk *premature sign off (PMSO)* (Otley & pierce, 1995; Rhode, 1978; Alderman & Deitrick, 1978; Alderman & Deitrick, 1982), pemerolehan bukti yang kurang (Alderman & Deitrick, 1982), pemrosesan kurang akurat (Mc Daniel, 1990), dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit (Margheim & Pany, 1986). PMSO merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Dale E. Marxen, 1990 dalam Cristina, 2003).

*Under-reporting of time (URT)* juga berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Smith, 1995; Kelly & Margheim, 1990; Lightner et.al, 1982). URT terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan waktu pribadi mereka dan perilaku ini biasanya dimotivasi oleh keinginan untuk menghindari atau meminimumkan anggaran yang berlebihan ( *Commission on Auditor Responsibilities Report*, 1978; Leightner et.al, 1982, 1983 dalam Cristina, 2003). URT meningkat ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan tidak membebaskan pekerjaan tersebut terhadap klien yang bersangkutan. Walaupun URT tidak mempengaruhi secara

langsung terhadap kualitas audit tetapi akan menyebabkan catatan waktu yang rendah dan menyebabkan *time pressure* untuk audit dimasa datang.

Hasil penelitian Rhode (1978) dalam Otley dan Pierce( 1996) menunjukkan bahwa penyebab utama *Dysfunctional behavior* adalah *time pressure*. *Time pressure* adalah tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor harus menyelesaikan pekerjaan secepatnya. Hal ini juga menghasilkan tekanan jika pekerjaan yang dilakukan tidak bisa diselesaikan (Mcdaniels, 1990). Tekanan ini menyebabkan stress individual yang muncul dari ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang tersedia serta mempengaruhi etika professional melalui sikap, niat, perhatian dan perilaku auditor. Pengaruh ini terlihat dari munculnya perilaku yang mengancam kualitas audit yaitu penurunan tingkat pendeteksian dan penyelidikan aspek kualitatif salah saji (Braun,2000), gagal meneliti prinsip akuntansi, melakukan review dokumen secara dangkal, menerima penjelasan klien yang lemah dan mengurangi pekerjaan pada salah satu langkah audit dibawah tingkat yang dapat diterima (Kelley & Margheim, 1987).

*Audit quality reduction behavior*(AQRB) adalah tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi efektifitas pengumpulan bukti selama perikatan (Kelly & Margheim,1990). Efektifitas audit ini terpengaruh karena auditor memilih untuk tidak melakukan langkah program audit sama sekali atau melakukan langkah program audit dengan tidak lengkap.

Penelitian mengenai kualitas audit telah dilakukan dalam beberapa studi untuk memberikan pemahaman kita mengenai penilaian auditor. Survey yang dilakukan oleh Otley dan Pierce (1995) terhadap enam kantor audit senior menemukan bahwa delapan

puluh sembilan persen dari responden mengaku telah menemukan beberapa bentuk perilaku pengurangan mutu audit (contohnya *premature sign off*) dan mengestimasi bahwa waktu yang dilaporkan adalah sekitar 12,2 persen dari waktu yang seharusnya. Kelly dan Margheim (1990) menemukan hubungan positif antara *time pressure* dengan perilaku disfungsional yaitu perilaku *underreporting of time* dan *Audit quality reduction behavior*.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menghubungkan antara perilaku disfungsional dengan karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor akan perilaku disfungsional (Donnelly et.al, 2003). Karakteristik personal auditor yang mempengaruhi penerimaan *dysfunctional behavior* diantaranya *Locus of control* (Malone & Robert, 1996; Donnelly et.al, 2003), komitmen organisasi (Malone & Robert, 1996; Otley & Pierce 1996; Donnelly et.al, 2003), komitmen profesional (Otley & Pierce, 1996), *turnover intention* (Malone & Robert, 1996; Donnelly et.al, 2003). Kinerja (Gable & De Angelo, 1994; Donnelly et.al, 2003). Rotter et.al (1990) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut : “*Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi”. Komitmen profesional /organisasi dikarakteristikan oleh tiga faktor yaitu : kepercayaan yang kuat dan penerimaan akan tujuan dan nilai organisasi/profesi,

kemauan untuk berusaha sepenuhnya untuk organisasi/profesi, kemauan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi/profesi. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993 dalam Egan et.al, 2004). Sedangkan Blumberg dan Pringle (1982) mengusulkan bahwa kinerja individu adalah fungsi dari tiga dimensi kritikal yaitu : *willingness*, *capacity* dan *opportunity*. *Willingness* sama dengan motivasi, *capacity* sama dengan kemampuan individu, *skill* dan tingkat energi. *Opportunity* sama dengan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menaikkan kinerja seperti *equipment*, *supplies*, *co-worker* dan kebijakan organisasi.

Mendasarkan pada uraian diatas penting untuk diuji pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan *dysfunctional behavior*, misalnya *locus of control*, komitmen organisasi, *turnover intention* dan kinerja. Komitmen organisasi dipilih karena komitmen organisasi merupakan prediktor yang lebih baik untuk *dysfunctional audit behavior* daripada komitmen profesional (Otley & Pierce, 1996). Sedangkan *turnover intention* dan kinerja diindikasikan berpengaruh terhadap perilaku disfungsi. *Dysfunctional behavior* akan terjadi pada individu yang merasa bahwa diri mereka kurang mempunyai kemampuan untuk mencapai *outcome* yang diharapkan (Gable & Dangello, 1994). Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi akan lebih menerima *Dysfunctional behavior* disebabkan berkurangnya ketakutan akan kemungkinan adanya pembatasan jika perilakunya diketahui.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Donnely et.al (2003). Alasan dilakukannya replikasi penelitian mengenai hubungan karakteristik personal auditor dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior* adalah karena penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian Otley dan Pierce (1996) dan Donnely et.al (2003) menemukan adanya hubungan antara karakteristik personal auditor dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Malone dan Robert (1996) tidak menemukan hubungan karakteristik personal auditor dengan *dysfunctional audit behavior*. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mendorong dilakukannya penelitian ulang mengenai hubungan antara karakteristik personal auditor dan *dysfunctional audit behavior*. Pengembangan terhadap penelitian Donnely et.al (2003) dilakukan dengan menghubungkan komitmen organisasi dengan *dysfunctional audit behavior*, karena pada penelitian sebelumnya telah menghubungkan antara komitmen organisasi dan *dysfunctional audit behavior* dan masih ada ketidakkonsistenan hasil, maka penelitian ini menghubungkan komitmen organisasi dan *penerimaan dysfunctional audit behavior*.

Penelitian ini penting dilakukan karena semakin meningkatnya tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap profesionalitas auditor untuk mendapatkan laporan audit yang berkualitas. Selain itu, penelitian ini juga penting bagi kantor akuntan untuk menekankan pada semua personel audit untuk bekerja profesional dengan memberikan prioritas yang tinggi dalam evaluasi kinerja, kompensasi, promosi dan keputusan untuk mempertahankan pegawai.

## 1.2 Perumusan Masalah

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap audit yang berkualitas telah memberikan tekanan bagi perkembangan proses audit dan juga bagi profesi audit. Perhatian terhadap kualitas audit ini telah mendorong penelitian akhir-akhir ini mengenai lingkungan kerja dan pola perilaku (*behavioral patterns*) dalam akuntan publik (Lightner et.al, 1982). Perilaku dalam akuntan publik yang diteliti dalam penelitian-penelitian terdahulu adalah *dysfunctional audit behavior* (Otley & Pierce, 1995; Lightner et.al, 1983; Alderman & Deitrick, 1982).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah meneliti karakteristik personal auditor yang berkontribusi pada *dysfunctional audit behavior* dan masih ada ketidakkonsistenan hasil. Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian - penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *dysfunctional audit behavior* mendorong dilakukannya penelitian tambahan untuk menguji topik ini. Penelitian ini akan membahas tentang karakteristik individu auditor yang berkontribusi pada terjadinya perbedaan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara karakteristik personal auditor yang terdiri dari *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention* dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*?”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara karakteristik personal auditor dan penerimaan dysfunctional audit behavior dengan :

1. Menguji hubungan *Locus of Control* dan kinerja pegawai.
2. Menguji hubungan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
3. Menguji hubungan *locus of control* dan *turnover intention*.
4. Menguji hubungan *locus of control* dan komitmen organisasi.
5. Menguji hubungan kinerja pegawai dan *turnover intention*.
6. Menguji hubungan komitmen organisasi dan *turnover intention*.
7. Menguji hubungan antara kinerja dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*..
8. Menguji hubungan antara *turnover intention* dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.
9. Menguji hubungan komitmen organisasi dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.
10. Menguji hubungan antara *locus of control* dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Pengembangan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, terutama dalam bidang auditing mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perbedaan auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior*, dan juga diharapkan bisa dipakai sebagai acuan untuk riset-riset mendatang.

### **1.4.2 Pengembangan praktek**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi kantor akuntan publik dan profesi untuk merencanakan program profesional dan praktek manajemen untuk mendorong pekerjaan audit yang berkualitas tinggi.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam lima bagian yaitu bagian pertama pendahuluan, bagian dua telaah pustaka dan pengembangan hipotesis, bagian tiga metode penelitian, bagian empat hasil penelitian dan pembahasan dan bagian terakhir kesimpulan dan saran.

Pada bagian pertama, menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bagian kedua akan diuraikan tinjauan pustaka yang meliputi telaah teori yang didalamnya dibahas mengenai contingency theory, *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja pegawai, *dysfunctional audit behavior*, *turnover intention* dan juga diuraikan kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis. Pada bagian ketiga menguraikan mengenai: desain

penelitian, populasi dan sampling penelitian, prosedur pengumpulan data dan yang terakhir diuraikan teknik analisis. Pada bagian keempat diuraikan tentang data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Bagian terakhir disajikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi dan keterbatasan-keterbatasannya.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1 Telaah Teori

##### 2.1.1 *Contingency Theory*

Pendekatan kontijensi berdasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi yang berlaku universal untuk semua organisasi dalam semua kondisi (Otley,1980). Sistem akuntansi yang tepat akan tergantung pada keadaan khusus organisasi tersebut.

*Contingency theory* harus mengidentifikasi aspek khusus untuk sistem akuntansi yang dihubungkan dengan keadaan tertentu. Dermer (1977) dalam Otley (1980) menekankan bahwa “Desain sistem pengendalian dan perencanaan adalah keadaan khusus. Tidak ada ada ketentuan mengenai apa yang seharusnya dilakukan untuk mendesain sistem, tetapi ada sejumlah kemungkinan yang mungkin dilakukan dalam situasi khusus. Ada ketidakpastian dan kontinjen dari aktivitas dan teknik yang membangun sistem perencanaan dan pengendalian”.

Seseorang akan berperilaku berdasarkan apa yang sebenarnya terjadi. Orang atau manusia akan menerima informasi dari dunia mengenai diri mereka, mereka mengumpulkan dan menggabungkannya dalam suatu pengalaman yang mereka rasakan atau lalui, tidak ada dua orang akan *perceive*( memahami atau melihat) situasi dalam cara yang sama persis. Pada kenyataannya tiap individu akan mempunyai *perceptual* sendiri.

Persepsi adalah pemilihan dan penyelenggaraan lingkungan yang memberikan pengalaman yang bermanfaat bagi *perceiver*, ini diwakili oleh suatu proses psikologi yang karenanya orang mengambil informasi dari lingkungan dan memahami dunia mereka. Persepsi ini termasuk kesadaran akan kejadian-kejadian di dunia, orang, objek dan situasi dan lain-lain yang melibatkan penelitian untuk memperoleh dan memproses informasi tentang dunia itu.

Hayes (1977) dalam Otley (1980) menyatakan ada tiga kontijensi utama yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja sub-unit dalam organisasi, yaitu interdependensi sub-unit, lingkungan, dan faktor internal kepentingan sub-unit. Interdependensi diuji dengan istilah Thompson (1967) yaitu kategori interdependensi *pooled*, *sequential*, dan *reciprocal*; lingkungan diuji dengan stabil-dinamik dan dimensi homogen-heterogen; dan faktor internal termasuk pelaksanaan tugas, tipe orang, hubungan interpersonal dan kemampuan untuk mengukur dan menentukan *function*. Hayes menyimpulkan bahwa datanya mendukung hipotesis bahwa keefektifan sub-unit yang berbeda dijelaskan oleh kombinasi variabel kontinjen.

Rotter (1966) dalam Donnely et.al (2003) menyatakan bahwa perkembangan individu secara umum berharap apakah kesuksesan dalam situasi yang ada akan kontingen dengan perilaku personal mereka sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan luar. Individu yang cenderung menghubungkan *outcome* dengan usaha mereka sendiri atau percaya bahwa kejadian atau *event* dibawah kendali mereka disebut internal. Eksternal adalah yang percaya bahwa mereka tidak bisa mengendalikan kejadian atau *outcome* (Spector,1982). Kemudian eksternal dan internal menunjukan orang bisa

menjumpai situasi yang sama, tindakan mereka akan mempunyai pengaruh yang berbeda atas kehidupan mereka.

Studi telah menunjukkan korelasi positif yang kuat antara *locus of control* eksternal dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal (Gable & Dangelo, 1994; Corner, 1985; Solar & Bruehl, 1971). Dalam konteks auditing, manipulasi atau penipuan akan dilakukan dalam bentuk *dysfunctional behavior*. Perilaku ini adalah alat bagi auditor untuk memanipulasi proses audit dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual. Pengurangan kualitas audit yang dihasilkan dari kegiatan ini mungkin dipandang sebagai perlunya pengorbanan dalam upaya bagi individu untuk *survive* dalam lingkungan audit (Donnelly et.al, 2003).

### 2.1.2 *Dysfunctional Audit Behavior*

*Dysfunctional audit behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (semisal *system control system*) (Otley & pierce, 1995; lightner et.al, 1983; Alderman & Deitrick, 1982). Perilaku ini bisa mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap mutu audit. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung termasuk *premature sign off* dari tahapan-tahapan audit tanpa penyelesaian prosedur (Otley & pierce, 1995; Rhode, 1978; Alderman & Deitrick, 1978; Alderman & Deitrick, 1982), pemerolehan bukti yang kurang (Alderman & Deitrick, 1982), pemrosesan kurang akurat (Mc Daniel, 1990), dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit (Margheim & Pany, 1986). Penelitian ini akan menginvestigasi tiga tipe utama dari *dysfunctional behavior* yang

membahayakan kualitas audit :, *underreporting of time, premature sign off, altering/ replacement of audit procedure* .

*Underreporting of time* (URT) juga berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Smith,1995; Kelly & Margheim, 1990; Lightner et.al, 1982). URT terjadi ketika auditor melakukan tugas audit tanpa melaporkan waktu yang sebenarnya. *Underreporting* waktu menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit dimasa datang yang tidak diketahui.

*Premature sign off* (PMSO) merupakan suatu keadaan yang menunjukan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Marxen, 1990 dalam Cristina, 2003). PMSO ini secara langsung mempengaruhi kualitas audit dan melanggar standar professional. Graham (1985) dalam Shapeero et.al (2003) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting daripada prosedur audit tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item.

### 2.1.3. *Locus of Control*

*Locus of control* memainkan peranan penting dalam kinerja dalam akuntansi seperti pada anggaran partisipatif ( Brownel, 1982; Frucot & Shearon,1991) dan konflik audit (Tsui & Gul,1996). *Locus of control* juga mempengaruhi *dysfunctional audit behavior, job satisfaction*, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Reed et.al,1994; Donnelly et.al,2000).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus* internal atau eksternal. Rotter et.al (1990) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut : “*Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi”.

Individu dengan *internal locus of control* (internal) cenderung percaya bahwa tindakan mereka secara langsung berpengaruh terhadap *outcome*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa internal cenderung untuk bekerja lebih efektif dalam lingkungan yang memungkinkan mereka untuk lebih mengendalikan tindakan mereka. Individu dengan *external locus of control* (eksternal) cenderung percaya bahwa bahwa *outcome* adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar daripada tindakan mereka sendiri.

*Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada eksternal (Baron & Greenberg, 1990).

Kemudian penelitian sebelumnya menyarankan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka (Spector, 1982;

Rotter,1990 dalam Hyatt dan Prawitt, 2001; Brownell,1982; Sandler et.al,1983, Hurrel & Murphy,1991; Dunk & Nouri,1998).

Seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki kontrol internal yang tinggi atas hasil dan nasib(a) akan lebih suka untuk berperilaku yang dapat menerima sebagai hal yang penuh tujuan (b) *locus* akan menyebabkan perilaku diterima internal pada seseorang yang dipandang sebagai perilaku masa lalu yang lebih memiliki tujuan daripada yang memandang perilaku mereka sebagai diprogram secara eksternal.

Kelly dan Margheim (1990) menyarankan bahwa *RAQ behavior* (*Reduction Audit Quality*) adalah respon dari tekanan. Perbedaan ini mendukung pandangan bahwa eksternal cenderung terkait *RAQ behavior* daripada internal.

#### 2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Porter et.al,1974) dalam Ketchand dan Strawser (2001). Porter et.al menyimpulkan bahwa komitmen dikarakteristikan oleh: (1) kepercayaan dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan usaha individu kearah pencapaian tujuan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi.

Choo (1986) mencatat bahwa komitmen individu tergambar pada kerja yang gigih (*persistence*) walaupun dibawah kondisi yang penuh stress. Hasil penelitian menyebutkan bahwa individu yang mempunyai komitmen organisasi akan bekerja lebih baik daripada yang tidak berkomitmen (Ferris & Lacker,1983; Ferris, 1981). Penemuan



ini akan cenderung mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku RAQ daripada auditor dengan komitmen organisasi tinggi. Hasil temuan Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap RAQ *behavior*.

Komitmen organisasi adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dihubungkan dengan hasil kerja yang lain seperti absensi pegawai, *turnover*, usaha kerja dan kinerja (Randall, 1990; Mathieu & Zajac, 1990). Mowday et.al (1982) berpendapat bahwa pemahaman atas proses yang dihubungkan dengan komitmen organisasi mempunyai implikasi pada individu dan organisasi. Dari sudut pandang individu komitmen seseorang terhadap organisasi membuat seseorang lebih dapat memilih dalam penerimaan *reward* ekstrinsik seperti bonus dan *award* dan juga *reward* intrinsik seperti kepuasan kerja dan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Dari perspektif organisasi komitmen pegawai akan mengurangi keterlambatan, tingkat ketidakhadiran dan *turnover* yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Allen dan Meyer (1991) dalam Ketchand dan Strawser (1998) menyatakan bahwa semua bentuk komitmen adalah tidak sama dan setiap organisasi akan berusaha untuk menjaga komitmen organisasi pegawainya tetap tinggi dengan menyadari sifat bentuk komitmen yang berbeda.

Komitmen organisasi dipengaruhi kuat oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Individu yang lebih puas dengan *supervisor* mereka, dengan penghargaan kinerja yang adil (*fairness*), dan seseorang yang merasa bahwa organisasi

mereka peduli tentang kesejahteraan mereka akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Individu yang merasa mempunyai komitmen yang tinggi akan mempunyai tingkat ketidakhadiran (*abseintism*) dan *turnover* yang rendah. Kedua, komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk aktif mencari posisi lainnya. Komitmen organisasi juga berhubungan (*linked*) *effort* dan *performance*. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan, mereka akan mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik (Baron & Greenberg, 1990) .

#### 2.1.5 Kinerja Pegawai

*Performance* adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak ( *Supervisi, planning, decision making*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha (*effort*). Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja: banyak faktor yang diperlukan, yang pertama atau utama dalam penyelesaian tugasnya. Seseorang adalah pekerja keras tetapi tidak melakukan pekerjaan, menjelaskan situasi dimana usaha tinggi

tetapi kinerja rendah. Faktor lain yang mempengaruhi besarnya usaha untuk mencapai suatu kinerja (Dunham, 1984).

Berdasarkan *job characteristic theory* bahwa orang akan dimotivasi oleh kepuasan diri yang diperoleh dari pelaksanaan tugas mereka. Ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka berarti, orang akan menyukai pekerjaan mereka dan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan (Lee, 2000).

Blumberg dan Pringle (1982) mengusulkan bahwa kinerja individu adalah fungsi dari tiga dimensi kritikal yaitu : *willingness*, *capacity* dan *opportunity*. *Willingness* sama dengan motivasi, *capacity* sama dengan kemampuan individu, *skill* dan tingkat energi. *Opportunity* sama dengan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menaikkan kinerja seperti *equipment*, *supplies*, *co-worker* dan kebijakan organisasi.

#### 2.1.6 Turnover Intention

*Turnover intention* didefinisikan sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993 dalam Egan et.al, 2004). Pada awal perkembangan literatur *behavioral intention* (Fishbein & Azjen, 1975 dalam Egan et.al, 2004) dikembangkan suatu model yang diidentifikasi sebagai prediktor tunggal terbaik dari perilaku individu untuk mengukur niat atau maksud untuk melakukan suatu tindakan. Jelasnya, *Turnover intention* merupakan

elemen kunci dalam model tindakan *turnover* pegawai dan *behavioral intention* merupakan prediktor terbaik untuk *turnover* (Abrams, Ando, & Hinkle, 1998; Lee & Mowday, 1987; Michael & Spector, 1982 dalam Egan et.al, 2004). Jadi, *turnover intention* merupakan *precursor* terbaik untuk *turnover*.

*Turnover intention* dipengaruhi oleh adanya konflik pada organisasi atau profesi. Pengujian mengenai *turnover intention* ini mendapat perhatian penting ketika penelitian-penelitian sebelumnya menyarankan bahwa variabel *turnover intention* merupakan prediktor signifikan atas *turnover* aktual (Hom, Katerberg & Hulin, 1979). *Turnover intention* juga dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*, dimana kurangnya kemampuan seseorang (auditor) bisa mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi (Aranya & Ferrish, 1984).

*Job satisfaction* telah ditemukan mempunyai hubungan terbalik dengan *turnover intention* (Muchinsky & Morrow, 1980; Trevor, 2001). Pegawai dengan *job satisfaction* yang rendah akan cenderung keluar dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai *job satisfaction* yang tinggi (Dunham, 1984). Hubungan antara *Turnover intention*, komitmen dan *satisfaction* telah dilaporkan dalam beberapa studi tambahan (Bluedorn, 1982; Hollenbeck & Williams, 1986; Tett & Meyer, 1993 dalam Egan et.al, 2004).

## 2.2 Pengembangan Hipotesis dan Kerangka pemikiran

### 2.2.1 Hubungan *Locus of Control* dan Kinerja Pegawai

Riset terdahulu menunjukkan bahwa *Locus of control* berhubungan secara signifikan dengan kinerja. Pihak internal cenderung melakukan usaha yang lebih besar daripada pihak eksternal ketika dipandang bahwa usaha tersebut menghasilkan penghargaan (Spector, 1982; Majumder et.al,1966; Phares,1976) dalam Donnely et.al (2003). Pihak internal menunjukkan pembelajaran dan keterampilan pemecahan masalah yang lebih baik (Phares,1976; Wolk & Ducatte,1968) dalam Donnely et.al (2003).

Perbedaan antara pihak internal dan eksternal menghasilkan kesesuaian tipe-tipe khusus dari posisi. Sehingga hubungan antara *locus of control* dan kinerja bergantung pada tugas yang diberikan. Spector (1982) dalam Donnely et.al (2003) menyatakan bahwa : Pihak internal sangat terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan teknis yang tinggi, profesional dan tingkatan manajerial. Pihak eksternal akan lebih sesuai untuk pekerjaan produksi, tidak berketerampilan, klerikal dan yang bersifat rutin.

Investigasi dari peran *locus of control* dalam literatur akuntansi sangat terbatas. *Locus of control* diidentifikasi sebagai variabel moderating dalam hubungan kinerja / partisipasi dalam beberapa penelitian partisipasi (Frucot & Shearon,1991; Licata et.al, 1986; Brownel,1981). Dalam audit setting hanya diperoleh perhatian yang terakhir. Hyaat dan Prawitt (2001) memberikan beberapa bukti bahwa *locus of control* internal diasosiasikan dengan kinerja yang meningkat, karena sifat profesional dan teknis dari lingkungan kerja audit dan penemuan ini konsisten dengan penemuan sebelumnya.

Pihak internal seharusnya bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi daripada pihak eksternal dalam setting auditing . Hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1: *Locus of control* berhubungan negatif dengan kinerja pegawai.

### **2.2.2. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai**

Beberapa studi telah memandang komitmen organisasi sebagai anteseden dari kinerja (Randall,1990). Mowday et.al (1974) dalam Donnely et.al (2003) menyarankan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan bekerja dengan baik daripada pegawai yang kurang berkomitmen. Ferris (1981) dalam Donnely et.al (2003) menemukan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh akuntan profesional tingkat junior dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi mereka. Studi yang dilakukan oleh Ferris dan Lacker (1983) dalam Donnely et.al (2003) mengenai penentu dari kinerja auditor mengindikasikan bahwa kinerja auditor merupakan bagian dari fungsi komitmen organisasi. Akhir-akhir ini Nouri dan Parker (1998) menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh kinerja. Penelitian saat ini, pegawai dengan komitmen yang lebih besar diharapkan akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Hipotesis yang dirumuskan adalah :

H2 : Komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja.

### 2.2.3 *Locus of Control* dan *Turnover Intention*

Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan signifikan antara *Locus of Control* internal dengan tekanan kerja (*job tenure*) yang menunjukkan bahwa pihak internal tidak begitu cenderung terhadap *turnover* daripada pihak eksternal (Adrisani & Nestle, 1976, Organ & Green, 1974; Harvey, 1971 dalam Donnely et.al (2003) . Ketika diberi keterampilan profesional dan teknis dalam hal posisinya dalam audit setting, sementara pihak eksternal mungkin mengalami konflik pekerjaan yang lebih besar. Hipotesis yang berpautan dengan perbedaan antara internal dan eksternal akan dimanifestasikan dalam profesi auditing melalui *turnover intention*. Khususnya eksternal yang diharapkan akan menggambarkan tingkat *turnover* yang tinggi. Hipotesis yang dirumuskan :

H3 : *Locus of control* berhubungan positif dengan *turnover intention*.

### 2.2.4. *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi

*Locus of control* telah ditemukan sebagai anteseden komitmen organisasi (Luthan et.al, 1987; Kinichi & Vecchio, 1994). Dalam teori pegawai yang mempunyai komitmen seharusnya bekerja lebih giat, tetap tinggal diorganisasi. Dan lebih berkontribusi pada organisasi (Mowday, 1979). Pihak internal merasa bahwa mereka mempunyai kesempatan yang lebih daripada pihak eksternal (Spector, 1982). Sehingga pada saat internal bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung untuk mempunyai komitmen yang lebih tinggi daripada eksternal (Luthans et.al, 1987). Selama di dalam organisasi internal akan merasa hal serupa untuk eksis dalam pasar kerja dan secara

nyata akan tetap dengan organisasi dan akan mengembangkan komitmen organisasi yang lebih besar (Spector, 1982).

Secara kontras, eksternal akan merasa pilihan-pilihan yang sedikit dan kurang merasakan pilihan ini, yaitu pihak eksternal mungkin merasa mereka tidak punya pilihan tetap dengan perusahaan saat ini, sementara internal mungkin membuat pilihan aktif untuk tinggal dan berikutnya meningkatkan komitmen mereka untuk organisasi (Donnelly et.al, 2003). Hipotesis yang dirumuskan adalah :

H4: *locus of control* berhubungan negatif dengan komitmen organisasi

## 2.2.5 Kinerja Pegawai dan *Turnover Intention*

Kinerja sebagai anteseden terhadap *turnover* telah mendapat perhatian yang besar. Walaupun telah dinyatakan bahwa kinerja atasan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar dan begitu pula terhadap *turnover* (Price, 1977) dalam Donnelly et.al (2003), studi saat ini menyatakan bahwa ini bukan inti dari permasalahan. Pada kenyataannya, telah ditemukan bahwa kinerja atasan lebih mungkin dinaikkan dan atasan akan menetap dengan organisasi tempat dia bekerja daripada yang terjadi pada bawahan (*poor performer*) (Vecchio & Norris, 1996; Wells & Muchinsky, 1985; Dreher, 1982).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh McEvoy dan Cascio (1987) dalam Donnelly et.al (2003) menemukan *turnover* akan rendah diantara *best performer*. Pemberian promosi dalam akuntan publik akan memberikan satu harapan bahwa tipe hubungan ini akan ada. Auditor yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi akan mendapat promosi, sementara yang tidak mampu menjaga standar kinerja minimal



kadang kala dipaksa untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan temuan ini diharapkan bahwa kinerja akan berhubungan langsung dengan *turnover intention*. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

H5 : Kinerja pegawai berhubungan negatif dengan turnover intention.

#### **2.2.6 Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention***

Komitmen organisasi sering digunakan sebagai anteseden dalam studi yang memprediksi perilaku. Mowday et.al (1982) dalam Donnely et.al (2003) memprediksi dan menemukan bahwa semakin kuat dan bisa diprediksi konsekuensi perilaku untuk organisasi memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Hasil analisis Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh sebagai anteseden dan negatif dengan variabel laten dan *turnover*. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

H6 : Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan turnover intention.

#### **2.2.7 Kinerja Pegawai dan Penerimaan Auditor terhadap *Dysfunctional Audit Behavior***

Tidak ada bukti yang menyatakan adanya hubungan antara kinerja dan *Dysfunctional behavior* secara umum. Hal ini dikarenakan kegiatan *dysfunctional* sering memanipulasi ukuran kinerja sehingga sulit untuk memperoleh indikator kinerja yang sebenarnya. Tetapi ada dukungan teoritis bahwa *dysfunctional behavior* mungkin terjadi pada situasi dimana persepsi individual terhadap kinerja adalah rendah.

Dalam literatur disebutkan bahwa *Dysfunctional behavior* terjadi dalam situasi dimana individu memandang diri mereka kurang mampu mencapai *outcome* yang diharapkan dari usaha sendiri (Gable De Angelo, 1994). Dalam penelitian serupa, Solar dan Bruchi (1971) menyatakan bahwa individu yang menunjukkan tingkat kinerja dibawah harapan personal atau harapan *supervisor* cenderung melakukan *dysfunctional* ketika mereka tidak melihat diri mereka mencapai kekuatan yang diperlukan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha mereka sendiri. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Donnelly et.al (2003) yang menyatakan bahwa auditor dengan tingkat kinerja tinggi kurang menerima *dysfunctional behavior*. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Kinerja berhubungan negatif dengan penerimaan Auditor terhadap *Dysfunctional audit behavior*.

### **2.2.8 Turnover Intention dan Penerimaan Auditor terhadap *Dysfunctional Audit Behavior***

Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa auditor dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat dianggap lebih menunjukkan *dysfunctional behavior* karena berkurangnya ketakutan terhadap kemungkinan diberhentikan jika perilaku tersebut dideteksi. Lebih lanjut, individu yang bermaksud meninggalkan perusahaan mungkin kurang memperhatikan pengaruh balik potensial dari *dysfunctional behavior* terhadap promosi dan penilaian kinerja, sehingga auditor yang mempunyai *turnover*

*intention* yang lebih tinggi akan menerima *dysfunctional behavior* pula. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 8 : *Turnover Intention* berhubungan positif dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

### **2.2.9 Komitmen Organisasi dan Penerimaan Auditor terhadap *Dysfunctional Audit Behavior***

Meskipun komitmen organisasi biasanya dihubungkan dengan perilaku fungsional seperti kehadiran (*attendance*), kinerja (Porter et.al, 1974 dalam Otley & Pierce, 1996), *dysfunctional behavior* juga dihubungkan dengan komitmen organisasi seperti tidak mau berubah yang disebabkan karena kurangnya kemampuan (Aranya & Ferris, 1984). Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa auditor dengan komitmen organisasi yang rendah akan cenderung melakukan *dysfunctional behavior* jika dibandingkan dengan auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H9: Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior* .

#### 2.2.10. Hubungan *Locus of Control* dan Penerimaan Auditor terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus* internal atau eksternal. Individu yang cenderung menghubungkan *outcome* dengan usaha mereka sendiri atau percaya bahwa kejadian atau *event* dibawah kendali mereka disebut internal. Eksternal adalah yang percaya bahwa mereka tidak bisa mengendalikan kejadian atau *outcome* (Spector,1982) dalam Donnelly et.al (2003). Kemudian eksternal dan internal menunjukkan orang bisa menjumpai situasi yang sama, tindakan mereka akan mempunyai pengaruh yang berbeda atas kehidupan mereka.

Studi terdahulu telah menunjukan korelasi positif yang kuat antara *locus of control* dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal (Gable & Dangello,1994; Corner,1985; Solar & Bruehl,1971) dalam Donnelly et.al (2003). Hasil penelitian Murdrack(1989) dalam Donnelly et.al (2003) menyimpulkan bahwa penggunaan manipulasi, penipuan atau taktik mencari muka (*ingratiation*) mencerminkan usaha eksternal untuk mempertahankan pengaruh pada lingkungan yang bermusuhan (*hostile*) yang membuat diri mereka cocok dengan pendekatan berorientasi internal, seperti bekerja keras. Dalam situasi dimana eksternal tidak mampu untuk memperoleh kekuatan yang diperlukan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi atau lainnya sebagai keperluan untuk bertahan (Solar & Bruehl,1971) dalam Donnelly et.al (2003). Lebih jauh lagi, perilaku ini cenderung dilakukan dalam situasi dimana pegawai merasa tingkat struktur tinggi atau pengendalian dari pengawas (Gable De Angello,1994). Dalam konteks auditing,

manipulasi atau penipuan akan dilakukan dalam bentuk *dysfunctional behavior*. Perilaku ini adalah alat bagi auditor untuk memanipulasi proses audit dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual. Pengurangan kualitas audit yang dihasilkan dari kegiatan ini mungkin dipandang sebagai perlunya pengorbanan dalam upaya bagi individu untuk *survive* dalam lingkungan audit mempunyai hubungan positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

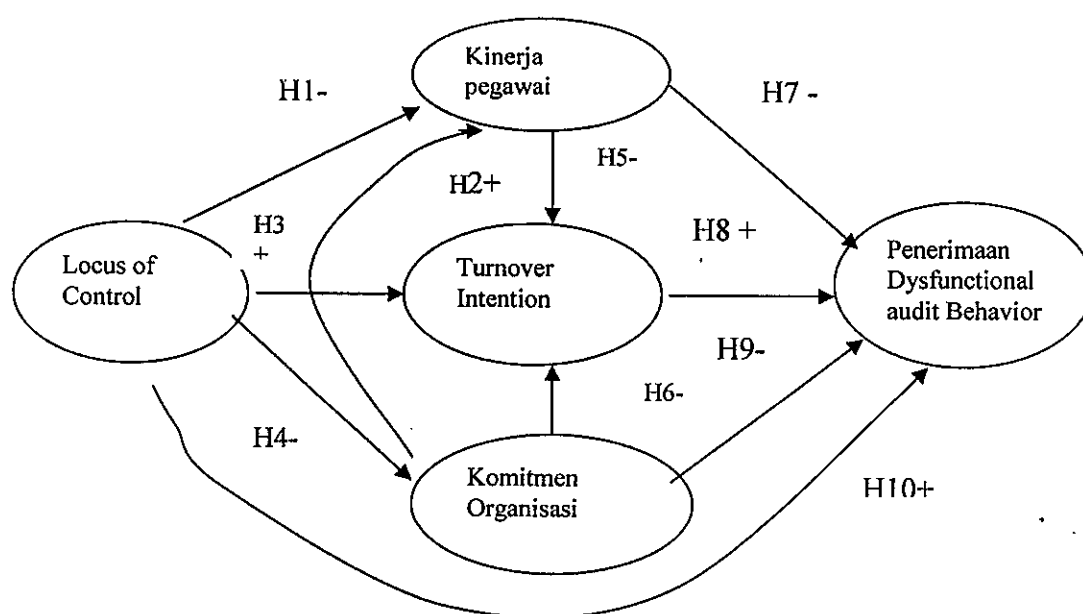
H10 : *Locus of control* berhubungan positif dengan penerimaan Auditor terhadap *Dysfunctional audit behavior*

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**GAMBAR 2.1**

**Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan  
Karakteristik Personal Auditor**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*descriptive research*) yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) (Indriantoro & Supomo, 1999)

#### **3.2. Populasi dan Sampling Penelitian**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan kemudahan. Alasan pemilihan KAP di pulau Jawa karena:

1. Intensitas aktifitas KAP di Jawa lebih tinggi dibandingkan dengan kota lain di luar Jawa, karena Jawa merupakan pusat bisnis yang banyak membutuhkan jasa KAP.
2. Semakin tinggi intensitas aktifitas akuntan publik melakukan jasanya maka akan mendorong terjadinya *dysfunctional audit behavior*.

Jumlah sampel yang direncanakan dalam penelitian ini adalah 200 dengan pertimbangan bahwa penelitian ini menggunakan alat statistik *Structural Equation Model* (SEM) yang mengharuskan ukuran sampel yang diambil 100 sampai 200 (Hair et.al, 1998) , dengan *respon rate* yang diharapkan adalah 40 %, maka kuesioner yang dikirimkan sebanyak 500 kuisoner.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1. *Locus of Control***

Variabel ini dinilai dengan menggunakan enam belas pertanyaan Spector (1988) dalam Donnelly et.al (2003). Instrument Spector ini telah dibuktikan mempunyai fit yang tinggi dan telah teruji hasilnya (Blau,1993). Tiap responden diminta untuk mengidentifikasi hubungan antara *reward* atau hasil dengan penyebabnya dengan menggunakan skala 7 point likert. Skor yang lebih tinggi dari *locus of control* menunjukkan tingkat yang lebih tinggi dari kepribadian eksternal dan skor yang lebih rendah diasosiasikan dengan atribut internal.

#### **3.3.2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi diukur dengan 9 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday (1979) instrumen ini juga digunakan dalam penelitian sebelumnya karena reabilitas dan validitas yang tinggi (Misal, Nouri & parker,1998; Donnelly,2003) . Tiap responden diminta untuk memilih jawaban antara 1 sampai 7 pada setiap pertanyaan.



Respon dengan skala tinggi (nilai 7) menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

### 3.3.3. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mahoney et.al (1963,1965) dalam Donnelly et.al (2003). Setiap responden diminta untuk mengevaluasi kinerja mereka yang terbagi dalam enam dimensi kinerja: perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, representasi, pengaturan staff. Skala rendah ( nilai 1) menunjukan dibawah rata-rata dan skala tinggi (nilai 7) menunjukkan diatas rata-rata.

### 3.3.4. *Dysfunctional Audit Behavior*

Penelitian ini akan menginvestigasi tiga tipe utama dari *dysfunctional behavior* yang membahayakan kualitas audit : *premature sign off*, *underreporting of time*, *altering/ replacement of audit procedure*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly et.al (2003). Tiga item untuk merekam informasi *dysfunctional behavior* dalam lingkungan audit. Empat item yang berkaitan dengan tiap –tiap tiga jenis *dysfunctional behavior* yang disertakan. Item-item pertanyaan dalam penelitian ini dirancang untuk mengukur seberapa besar penerimaan auditor terhadap bentuk beragam dari *dysfunctional behavior*. Responden diminta untuk melaporkan penerimaan mereka dan bukan aktualnya karena beberapa alasan. Pertama hasil penelitian Lightner et.al (1982,1983 dalam Donnelly et.al 2003) menyatakan bahwa

kepercayaan personal akan berpengaruh terhadap kemauan auditor untuk melakukan *dysfunctional behavior*. Onsi (1973) menyatakan bahwa seseorang yang menerima suatu perilaku cenderung untuk melakukan perilaku tersebut. Kedua, beberapa subjek cenderung ragu-ragu untuk mengakui bahwa mereka melakukan *dysfunctional behavior*, hal ini kemungkinan akan menyebabkan tidak adanya respon atau respon atas pertanyaan menjadi tidak valid (Rest, 1979 dalam Donnely et.al, 2003).

Tiap responden diminta untuk memilih jawaban antara 1 sampai 7. Dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 7 sangat setuju. Respon dengan nilai 5 menunjukkan tingginya penerimaan terhadap *dysfunctional behavior*.

### **3.3.5. Turnover Intention**

Variabel penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Wayne et.al (1997) Tiap responden diminta untuk memilih nilai 1 sampai 7, dimana 1 menunjukkan tidak setuju dan 7 menunjukkan sangat setuju.

## **3.4. Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, yaitu dengan mengantarkan secara langsung untuk daerah Semarang dan Jakarta dan juga mengirim kuisioner melalui pos (*mail survey*) untuk daerah Bandung, Yogyakarta, Malang dan Surabaya. Serta untuk memudahkan responden dalam mengembalikan kuisioner, direncanakan untuk melampiri kuesioner dengan amplop yang sudah ditemplei perangko dan alamat peneliti.

### 3.5. Teknik Analisis

#### 3.5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden penelitian meliputi jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan dan lama bekerja, dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (*locus of control*, kinerja pegawai, *turnover intention*, komitmen organisasi, penerimaan *dysfunctional audit behavior*). Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan standar deviasi.

#### 3.5.2. Uji Non-Response Bias

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jasa pos (*mail survey*) memiliki kelemahan yaitu kemungkinan rendahnya tingkat pengembalian (*respon rate*) yang akan berpengaruh pada keputusan untuk menggeneralisasi sampel dari sebuah populasi yang diteliti sehingga perlu dilakukan uji *non-response* bias.

Pengujian *non-response* bias dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden yang ikut berpartisipasi (mengembalikan kuesioner) dengan responden yang tidak mau berpartisipasi (*non-response*) berbeda.

Uji *non-response* bias dilakukan dengan membandingkan responden yang mengembalikan kuesioner pada sebelum batas tanggal pengembalian (*early response*) dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya (*late response*). Uji *non-response* bias dilakukan dengan uji t (*t-test*). Apabila pengujian

menunjukkan hasil yang tidak signifikan ( $p\text{-value} > 0.05$ ) berarti tidak ada perbedaan antara kelompok kuesioner yang kembali dan yang tidak kembali.

### 3.5.3. Uji Hipotesis

Pengukuran konstruk dan hubungan antara variabel-variabel akan dinilai dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Istilah *Structural Equation Model* mengandung dua aspek penting: (a) proses kausalitas dalam penelitian akan diwakili oleh seri persamaan struktural (seperti regresi) dan (b) bahwa hubungan ini bisa digambar modelnya untuk memungkinkan konsep yang lebih jelas terhadap teori yang mendasari.

Perbedaan antara SEM dengan teknik *multivariate* lainnya adalah penggunaan hubungan yang terpisah untuk tiap-tiap variabel dependen. SEM juga berbeda dari teknik *multivariate* lainnya yang hanya menggunakan *variance/covariance* atau matrik korelasi dalam input data. SEM adalah pendekatan statistik komprehensif untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara *variabel observed* dan *variabel latent*. *Observed variabel* adalah konsep abstrak yang langsung dapat diukur. *Unobserved variabel* adalah konsep abstrak yang tidak dapat diukur langsung ( sering juga disebut latent atau konstruk) (Ghozali, 2004).

Model persamaan struktural pada dasarnya terdiri dari dua bagian yaitu : (a) bagian pengukuran yang menghubungkan *observed variable* dengan *latent variable* lewat *confirmatory factor model* dan (b) bagian struktur yang menghubungkan antar *latent variable* lewat persamaan regresi simultan (Ghozali, 2004). Dalam SEM setiap

konstruk laten biasanya dihubungkan dengan *multiple measure*. Hubungan antara konstruk laten dengan pengukurannya dilakukan lewat faktor *analytic measurement model*. Yaitu setiap konstruk laten dibuat model sebagai *common factor* dari pengukurannya (*measurement*). Model *structural* didefinisikan hubungan antar konstruk laten dan hubungan ini dianggap linear. SEM akan digunakan sebagai teknik statistik utama untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini.

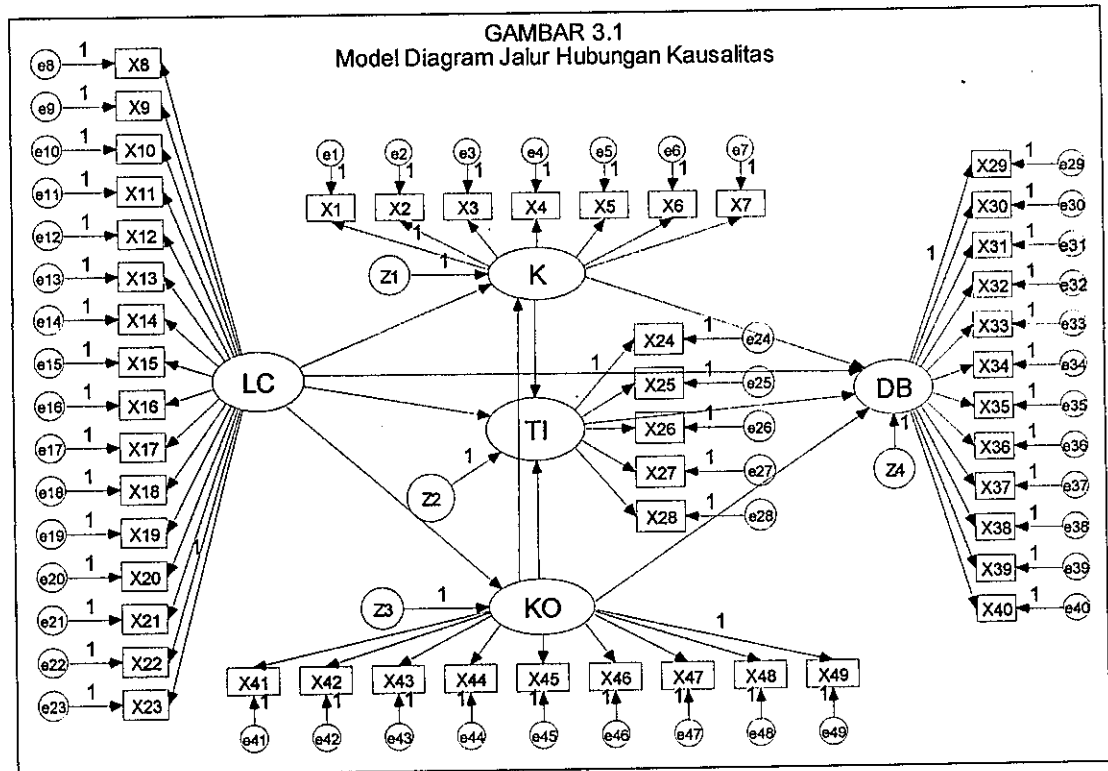
Pada pemodelan dengan menggunakan SEM terdapat tujuh langkah yang harus ditempuh (Hair et.al, 1998) sebagai berikut:

1. Pengembangan model berdasar teori.

SEM didasarkan atas hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan menghasilkan perubahan dalam variabel lain. Kajian teoritis yang mendasari konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti telah dijelaskan dalam telaah teoritis dan ditunjukkan dalam kerangka pemikiran.

2. Menyusun diagram jalur (*path diagram*)

Diagram jalur (*path diagram*) digunakan untuk menunjukkan hubungan kausalitas antar konstruk. Dalam penelitian ini terdapat satu konstruk eksogen (*independen*) yaitu *locus of control* dan empat konstruk endogen (*dependen*) yaitu kinerja, *turnover intention*, komitmen organisasi dan *dysfunctional audit behavior*. Diagram jalur penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



### 3. Membentuk model pengukuran dan persamaan struktural

Diagram jalur diterjemahkan dalam persamaan struktural dan model pengukuran (*Measurement model*) sebagai berikut :

- a. Persamaan struktural dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Error}$$

- b. Model pengukuran disusun dengan menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau *manifest*.

Dalam penelitian ini, hasil kedua langkah tersebut adalah sebagai berikut :

$$K = \beta_1 LC + \beta_2 KO + Z_1$$

$$TI = \beta_3 K + \beta_4 LC + \beta_5 KO + Z_2$$

$$KO = \beta_6 LC + Z_3$$

$$DB = \beta_7 LC + \beta_8 K + \beta_9 TI + \beta_{10} KO + Z_4$$

Keterangan :

K = Kinerja Pegawai

TI = *Turnover Intention*

KO = Komitmen Organisasi

DB = Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Spesifikasi terhadap model pengukuran adalah sebagai berikut:

Persamaan: *Locus of Control* (LC)

$$X8 = \lambda_8 LC + e_8$$

$$X9 = \lambda_9 LC + e_9$$

$$X10 = \lambda_{10} LC + e_{10}$$

$$X11 = \lambda_{11} LC + e_{11}$$

$$X12 = \lambda_{12} LC + e_{12}$$

$$X13 = \lambda_{13} LC + e_{13}$$

$$X14 = \lambda_{14} LC + e_{14}$$

$$X15 = \lambda_{15} LC + e_{15}$$

$$X16 = \lambda_{16} LC + e_{16}$$

$$X17 = \lambda_{17} LC + e_{17}$$

$$X18 = \lambda_{18} LC + e_{18}$$

$$X19 = \lambda_{19} LC + e_{19}$$

$$X20 = \lambda_{20} LC + e_{20}$$

$$X21 = \lambda_{21} LC + e_{21}$$

$$X22 = \lambda_{22} LC + e_{22}$$

$$X23 = \lambda_{23} LC + e_{23}$$

Persamaan : Kinerja (K)

$$X1 = \lambda_1 K + e1$$

$$X5 = \lambda_5 K + e5$$

$$X2 = \lambda_2 K + e2$$

$$X6 = \lambda_6 K + e6$$

$$X3 = \lambda_3 K + e3$$

$$X7 = \lambda_7 K + e7$$

$$X4 = \lambda_4 K + e4$$

Persamaan : *Turnover Intention*

$$X24 = \lambda_{24} K + e24$$

$$X27 = \lambda_{27} K + e27$$

$$X25 = \lambda_{25} K + e25$$

$$X28 = \lambda_{28} K + e28$$

$$X26 = \lambda_{26} K + e26$$

Persamaan : Penerimaan *dysfunctional audit Behavior* (DB)

$$X29 = \lambda_{29} DB + e29$$

$$X35 = \lambda_{35} DB + e35$$

$$X30 = \lambda_{30} DB + e30$$

$$X36 = \lambda_{36} DB + e36$$

$$X31 = \lambda_{31} DB + e31$$

$$X37 = \lambda_{37} DB + e37$$

$$X32 = \lambda_{32} DB + e32$$

$$X38 = \lambda_{38} DB + e38$$

$$X33 = \lambda_{33} DB + e33$$

$$X39 = \lambda_{39} DB + e39$$

$$X34 = \lambda_{34} DB + e34$$

$$X40 = \lambda_{40} DB + e40$$



Persamaan : Komitmen Organisasi (KO)

$$X41 = \lambda_{41} KO + e_{41}$$

$$X46 = \lambda_{46} KO + e_{46}$$

$$X42 = \lambda_{42} KO + e_{42}$$

$$X47 = \lambda_{47} KO + e_{47}$$

$$X43 = \lambda_{43} KO + e_{43}$$

$$X48 = \lambda_{48} KO + e_{48}$$

$$X44 = \lambda_{44} KO + e_{44}$$

$$X49 = \lambda_{49} KO + e_{49}$$

$$X45 = \lambda_{45} KO + e_{45}$$

Keterangan:

$\lambda$  = *Loading factor*

$e$  = *standard error*

4. Memilih jenis input matrik dan mengestimasi model yang diusulkan.

SEM berbeda dengan teknik *multivariate* lainnya yang hanya menggunakan varian-kovarian atau matrik korelasi sebagai input datanya. Teknik estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation* (MLE) yang terdapat dalam *software* program AMOS 4.01. Teknik MLE merekomendasikan sampel yang digunakan antara 100 sampai 200.

5. Menilai identifikasi model struktural.

Problem identifikasi adalah ketidakmampuan *proposed model* untuk menghasilkan *unique estimate* (Ghozali,2004). Problem identifikasi ini dapat diketahui dengan melihat hasil estimasi yang meliputi (1) adanya *standar error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien, (2) ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*,

(3) nilai estimasi yang tidak mungkin misalkan *error variance* yang negatif, (4) adanya nilai korelasi yang tinggi ( $> 0.09$ ) antar koefisien estimasi.

Jika diketahui ada problem identifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat yaitu : (1) besarnya jumlah koefisien yang diestimasi *relative* terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil, (2) digunakannya pengaruh timbal balik atau resiprokal antar konstruk (model *non recursive*) atau (3) kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (*fix*) pada skala konstruk. Solusi untuk mengatasi problem identifikasi adalah menetapkan lebih banyak konstrain dalam model.

#### 6. Mengevaluasi kriteria *goodness of fit*

Pada Langkah ini dilakukan evaluasi kesesuaian model dengan telaah berbagai kriteria *goodness of fit*. Evaluasinya adalah sebagai berikut :

- Menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan model persamaan struktural yaitu : (1) observasi data *independent*, (2) responden diambil secara *random*, (3) memiliki hubungan linear. Sebelum data diolah perlu dilakukan pengujian ada tidaknya data *outlier* dan asumsi normalitas data.
- Melihat ada tidaknya *offending estimate* yaitu estimasi koefisien baik dalam model struktural maupun model pengukurannya yang nilainya diatas batas yang dapat diterima. *Offending estimate* yang biasa terjadi adalah (1) *varian error* yang negatif atau *nonsignificant error variance* untuk suatu konstruk, (2)

*standardized coefficient* melampui atau mendekati 1.0, (3) standar *error* yang sangat tinggi.

- Melakukan penilaian *overall model fit* dengan berbagai criteria penilaian model fit. Terdapat tiga pengukuran *goodness of fit* (1) *Absolute fit measure*, mengukur model secara keseluruhan (model struktural dan model pengukuran), (2) *Incremental fit measure*, membandingkan *proposed model* dengan model lain yang dispesifikasi, (3) *parsimonious fit measure*, melakukan *adjustment* terhadap pengukuran fit untuk membandingkan antar model dengan estimasi koefisien yang berbeda.

Ringkasan batasan yang direkomendasikan bagi seluruh alat uji kesesuaian model disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**

**GOODNESS OF FIT INDEK**

Goodness of fit index	Cut off Value
Likelihood-ratio chi-square ( $\chi^2$ )	$\geq 0.05$
CMIN/DF	$< 2$
RMSEA	$\leq 0,08$
AGFI	$\geq 0.90$
TLI	$\geq 0.95$
CFI	$\geq 0.95$

Sumber: disarikan dari Ghozali (2004)

- *Measurement Model fit*

Setelah dilakukan evaluasi *overall model fit*, maka dilakukan pengukuran tiap konstruk untuk menilai *unidimensionality* dan *reability*. *Unidimensionality* adalah asumsi yang melandasi kalkulasi reabilitas dan ditunjukkan ketika indikator untuk konstruk memiliki *acceptable fit on a sigle factor (one-dimensional)* model. Pengukuran prinsipal yang digunakan untuk menilai pengukuran model adalah mengukur *composite reability* untuk tiap konstruk. *Reability* adalah ukuran konsistensi internal untuk indikator suatu konstruk. Pengukuran yang lebih *reliable* akan memberikan tingkat keyakinan yang tinggi bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk mengetahui reabilitas yaitu penerimaan yang direkomendasikan bagi *construct reliability* adalah  $>0.70$  dan  $>0.50$  untuk *varianced extracted*.

- *Structural Model Fit*

Untuk menilai struktural model fit melibatkan signifikansi dari koefisien. SEM memberikan hasil estimasi koefisien, *standar error* dan nilai t untuk setiap koefisien. Dengan tingkat signifikansi tertentu (0.05) maka kita dapat menilai signifikansi masing-masing koefisien secara statistik.

- Membandingkan *Competing* atau *Nested Model*

*Competing model* atau strategi pengembangan model dilakukan dengan membandingkan hasil suatu model untuk menentukan model terbaik dari berbagai alternatif model yang ada. Perbedaan antar model dapat dilihat dari

perbedaan *chi-square*. Syarat yang diperlukan adalah bahwa jumlah konstruk dan indikator harus masih sama sehingga null model sama dengan model lainnya (*nested model*). Jika model menjadi *non-nested* yaitu memiliki jumlah indikator dan konstruk yang berbeda, maka harus menggunakan *parsimony fit*.

#### 7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir SEM adalah interpretasi model dan modifikasi model. Modifikasi dari model dilakukan setelah dilakukan banyak pertimbangan. Jika model dimodifikasi, maka model harus di *cross validated* sebelum model modifikasi diterima. *Modification indices* digunakan juga untuk pedoman modifikasi. Nilai  $\geq 3.84$  menunjukkan telah terjadi penurunan *Chi-squares* secara signifikan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Statistik Deskriptif

##### 4.1.1. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 500 kuesioner melalui *mail survey* dan *contact person* kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dipulau Jawa. Sebanyak 143 kuesioner dikembalikan dari 500 kuesioner yang disebar. Namun, 6 buah kuesioner tidak dapat diikutsertakan dalam analisis karena pengisian yang tidak lengkap, sehingga kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis sebanyak 137 kuesioner.

Hasil pengumpulan data secara rinci ditunjukkan dalam tabel 4.1 berikut:

**TABEL 4.1**  
**HASIL PENGUMPULAN DATA**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirimkan	500
Kuesioner yang tidak kembali	(357)
Kuesioner yang kembali	143
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	(6)
Kuesioner yang bisa diolah	137
Tingkat Pengembalian ( <i>response rate</i> )	$(143/500) \times 100\% = 28,6\%$
Tingkat pengembalian yang bisa digunakan ( <i>usable response rate</i> )	$(137/500) \times 100\% = 27,4\%$

Sumber : Hasil Penelitian, 2005

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari pengiriman kuesioner sebanyak 500 buah, yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 137 kuesioner dengan tingkat pengembalian (*response rate*) sebesar 27,4 %.

#### 4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jawa. Tabel 4.2. menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 79 orang (57,67 %) dan mayoritas tingkat pendidikannya S1 dengan jumlah 112 orang (81,75 %). Jabatan pada KAP mayoritas auditor senior dengan lama bekerja mayoritas kurang dari lima tahun.

Gambaran Umum 137 responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2:

**TABEL 4.2**  
**PROFIL RESPONDEN (N = 130)**

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Pria	79	57,67 %
Wanita	58	42,33 %
Pendidikan		
D3	11	8,03 %
S1	112	81,75 %
S2	13	9,49 %
S3	1	0,73 %
Jabatan		
Staf Asisten	54	39,42 %
Auditor Senior	74	54,01 %
Manajer	3	2,19 %
Partner	6	4,38 %
Lama Bekerja		
<5	87	63,50 %
≥5	50	36,50 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2005

#### 4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi. Statistik deskriptif yang merupakan tanggapan responden atas item-item pertanyaan dalam kuesioner ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut. Tabel-tabel tersebut merupakan output dari program SPSS versi 11.0 :

**TABEL 4.3**  
**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-Rata	Standar Deviasi
Kinerja	7-49	22-47	36,31	6,982
Locus of Control	16-112	52-101	76,22	10,454
Turnover Intention	7-35	8-35	22,72	6,767
Dysfunctional Audit Behavior	12-84	34-77	58,18	9,255
Komitmen Organisasi	9-63	34-63	50,57	6,276

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja berkisar antara 22-47 sedangkan kisaran teoritisnya berkisar antara 7-49. Nilai rata-rata sebesar 36,31 dan standar deviasi sebesar 6,982. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kinerja.



Pengukuran variabel *locus of control* yang diperoleh dari jawaban responden berkisar antara 52-101, sedangkan kisaran teoritisnya berkisar antara 16-112. Nilai rata-ratanya sebesar 76,22 dengan standar deviasi sebesar 10,454. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* responden cenderung menggambarkan *locus of control* eksternal.

Pengukuran variabel *turnover intention* yang diperoleh dari jawaban responden berkisar antara 8-35, sedangkan kisaran teoritisnya antara 8-35. Nilai rata-ratanya sebesar 22,72 dengan standar deviasi sebesar 6,767. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention*.

Pengukuran variabel *dysfunctional audit behavior* menunjukkan jawaban responden berkisar antara 34-77, sedangkan kisaran teoritisnya antara 12-84. Nilai rata-ratanya sebesar 58,18 dan standar deviasinya 9,255. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden berada diatas rata-rata kisaran teoritisnya, ini berarti tingginya tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Pengukuran variabel komitmen organisasi berkisar antara 34-63 dan kisaran teoritisnya antara 9-63. Nilai rata-rata sebesar 50,57 dan standar deviasinya 6,276 menunjukkan bahwa tanggapan responden berada diatas rata-rata kisaran teoritisnya, ini berarti tingginya komitmen organisasi.

#### 4.2. Uji Non-Response Bias

Pengujian *non-response* bias dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden yang ikut berpartisipasi (mengembalikan kuesioner) dengan responden yang tidak mau berpartisipasi (*non-response*) berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti telah mengirimkan 500 kuesioner kepada responden. Ternyata dalam waktu 2 bulan telah kembali 137 kuesioner yang dapat diolah dengan *response rate* 27,4 %, karena *response rate* masih dibawah 50 %, maka diperlukan uji *non- response* bias. Dalam penelitian ini, responden yang mengembalikan jawabannya melewati waktu yang telah ditentukan dianggap mewakili jawaban responden *non- response*.

Dari 137 jawaban kuesioner yang dapat diolah 86 jawaban kembali tepat waktu dan 51 jawaban kembali melampaui batas waktu yang telah ditentukan. Hasil uji *non-response* bias ditunjukkan dalam lampiran 2, berdasarkan hasil output tersebut diketahui besarnya probabilitas untuk kinerja, *locus of control*, *turnover intention*, *dysfunctional audit behavior* dan komitmen organisasi masing-masing adalah 0,687; 0,128; 0,859; 0,304 dan 0,074, karena probabilitasnya  $> 0,05$ , maka  $H_0$  tidak dapat ditolak atau menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *score* antara kelompok kuesioner yang kembali dan yang tidak kembali.

#### 4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut (Hair et.al, 1998) :

1. Pengembangan model berbasis teori. Model teoritis dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan telaah teoritis seperti yang telah diuraikan pada Bab II.
2. Pengembangan diagram alur (*path diagram*). Pengembangan diagram alur (*path analysis*) digunakan untuk menunjukkan hubungan kausalitas. Diagram alur dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan kajian teori seperti yang telah disajikan pada Bab III (Gambar 3.1).
3. Konversi diagram alur kedalam persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran. Persamaan-persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran yang dikembangkan berdasarkan diagram alur telah dikemukakan pada Bab III.
4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model. Input data yang digunakan dalam penelitian ini adalah matrik varian/kovarian untuk keseluruhan estimasi. Program komputer yang digunakan adalah AMOS 4.01 dengan *maximum likelihood estimation*.
5. Menganalisis masalah identifikasi. Masalah identifikasi merupakan masalah mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi unik. Masalah-masalah ini ditandai dengan adanya standar error pada satu atau beberapa koefisien yang sangat besar, munculnya angka-angka aneh seperti varians error yang negatif dan munculnya korelasi yang sangat tinggi antara koefisien estimasi ( $> 0,90$ ).

6. Evaluasi kriteria *goodness-of-fit*. Pengujian kesesuaian model dilakukan melalui telaah terhadap kriteria *goodness-of-fit* seperti yang telah diuraikan pada Bab III.
7. Interpretasi dan modifikasi model. Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model dan modifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian.

#### 4.3.1 *Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis*

*Measurement model* (model pengukuran) dengan *confirmatory factor analysis* dilakukan sebelum model dianalisis. Jika model pengukuran telah fit, analisis model struktural yang menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel dapat dilakukan. Pengujian *Measurement model* (model pengukuran) dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hal ini dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah indikator-indikator yang digunakan secara tepat telah dapat mengukur faktor yang dituju oleh indikator-indikator tersebut. *Confirmatory factor analysis* juga digunakan untuk menguji aspek unidimensionalitas, reabilitas dan validitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah konstruk (Anderson & Gerbing, 1988). Unidimensionalitas merefleksikan sejauh mana indikator-indikator memiliki satu kesamaan sifat yang mencerminkan *underlying* faktornya ((Anderson & Gerbing, 1988; Hair *et.al*, 1998).

Indikator yang digunakan dalam sebuah model perlu dikonfirmasi untuk mengetahui apakah benar dapat mendefinisikan suatu konstruk yang merupakan *unobserved variable*. Dalam penelitian ini pengujian model pengukuran dilakukan faktor per faktor. Hal ini dilakukan untuk menguji apakah model pengukuran yang dikembangkan benar-benar fit dengan data atau tidak (Bagozzi & Baumgartner, 1994).

Prosedur model pengukuran melalui *Confirmatory factor analysis* dilakukan melalui tiga tahap (Hair *et.al*, 1998), yaitu:

1. Analisis *overall model fit*. Analisis ini dilakukan untuk menguji kesesuaian model dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*.
2. Analisis faktor *loading*. Analisis ini dilakukan untuk menganalisis apakah sebuah variabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa variabel tersebut dapat secara bersama-sama dengan variabel lainnya menjelaskan sebuah variabel laten. Pada AMOS dinotasikan dengan *standardized regression weight*.
3. Analisis *reliability*. Pada dasarnya uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan melalui *composite reliability* dan *average variance extracted (AVE)* ( Bagozzi & Baumgartner,1994). Uji *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Composite Reliability} = \frac{(\sum \text{std loading})^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sumber: Hair *et.al*, 1998.

Keterangan :

- *Standardized loading* diperoleh dari *standardized regression weight* untuk tiap-tiap indikator yang diperoleh dari hasil AMOS.

- $\varepsilon_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* adalah sama dengan 1-reabilitas indikator yaitu pangkat dua dari *standardized loading* setiap indikator yang dianalisis.
- Ambang batas untuk *composite reliability* adalah  $\geq 0,70$  (Hair *et.al*, 1998).

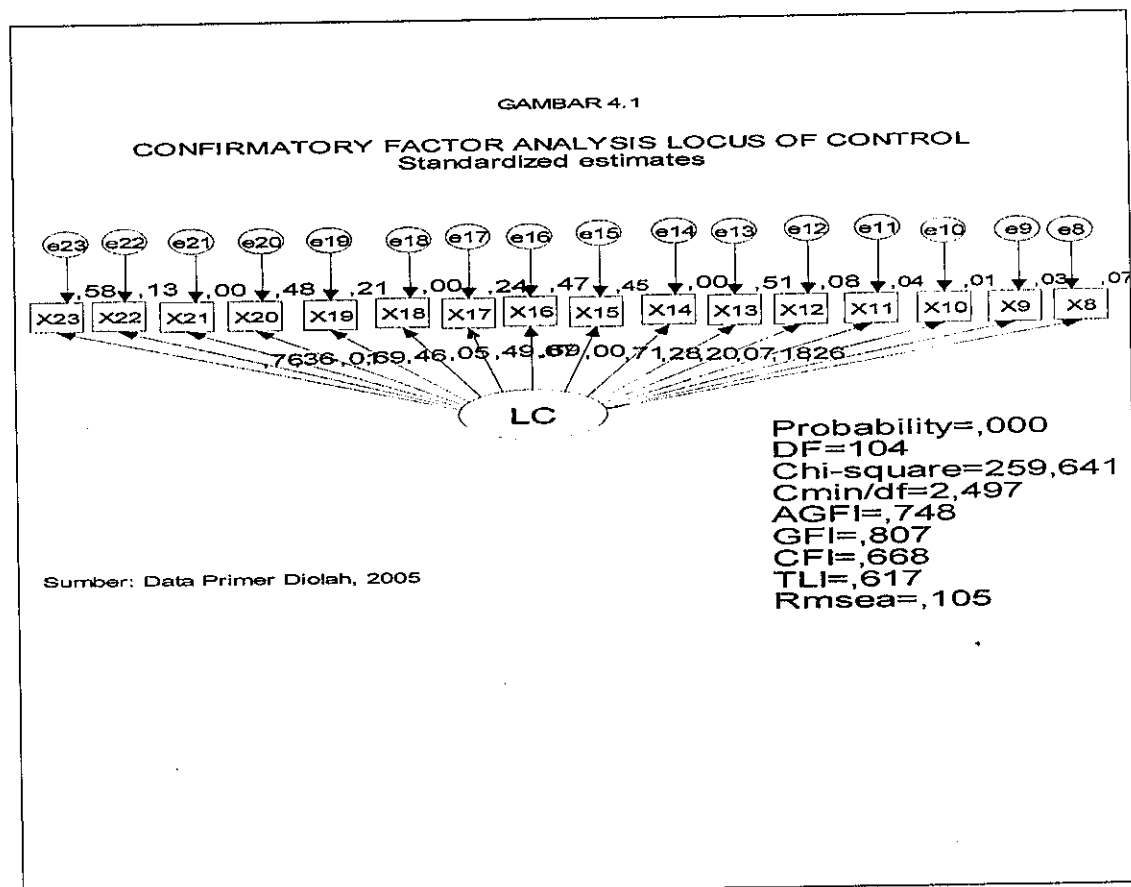
*Average variance extract* pada prinsipnya adalah menunjukkan jumlah varian dari indikator yang dapat diekstraksi atau dijelaskan oleh variabel latennya. Nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah  $\geq 0,50$  (Hair *et.al*, 1998). Rumus yang digunakan untuk menghitung *variance extracted* adalah :

$$\text{Average Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{\sum \text{std loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Sumber : Hair *et.al*, 1998.

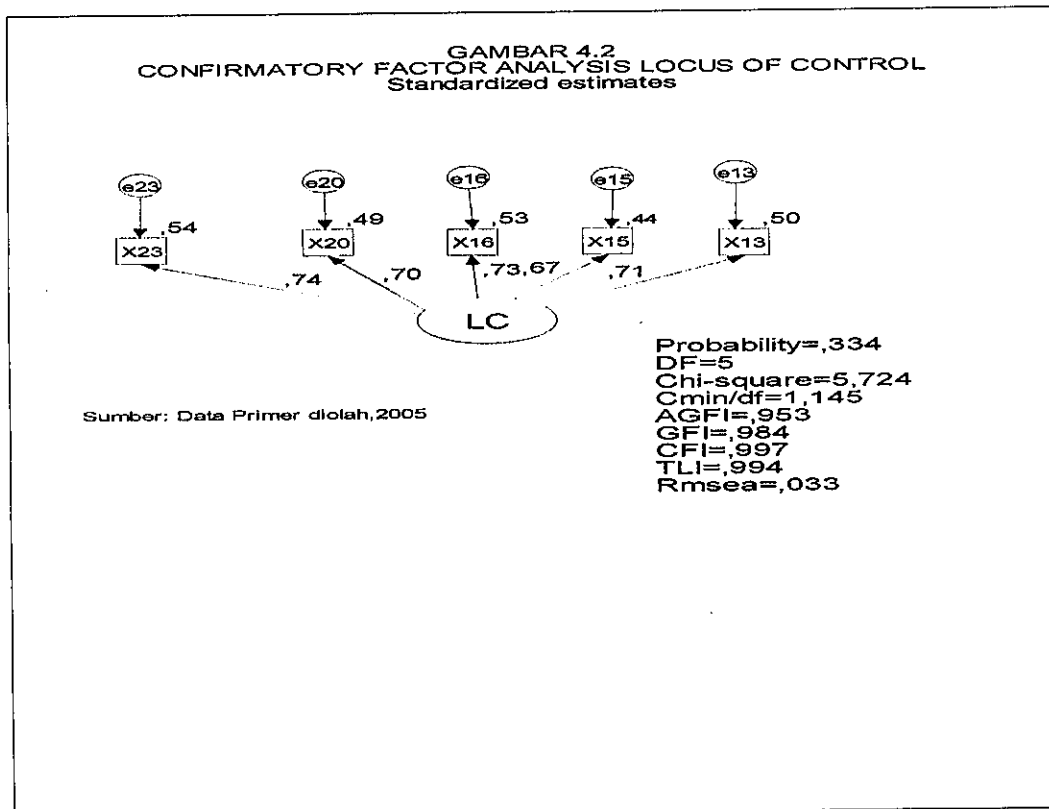
#### 4.2.1.1 *Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Locus of Control.*

*Confirmatory factor analysis* untuk *locus of control* dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, analisis *overall model fit* yaitu menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*. Hasil analisis *overall model fit* ditunjukkan pada gambar 4.1 pada halaman berikut ini:



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa uji *chi-square* dengan probabilitas  $p = 0,000$  yang menunjukkan nilai kesesuaian yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan juga dengan kriteria fit lainnya masih dibawah yang direkomendasikan. Oleh karena itu indikator yang memiliki *loading factor* dibawah 0,60 (Hair, 1998) di drop dari model yaitu indikator  $x_8 = 0,26$ ;  $x_9 = 0,18$ ;  $x_{10} = 0,07$ ;  $x_{11} = 0,20$ ;  $x_{12} = 0,28$ ;  $x_{14} = 0,00$ ;  $x_{17} = 0,49$ ;  $x_{18} = 0,05$ ;  $x_{19} = 0,46$ ;  $x_{21} = 0,01$ ;  $x_{22} = 0,36$ .

Hasil revisi dari model pertama ditunjukkan oleh gambar 4.2. berikut ini :



Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p=0,64$ , DF, GFI, AGFI, CMIN/DF, RMSEA, TLI, NFI, dan CFI memberikan nilai kesesuaian yang sangat baik untuk menerima model pengukuran *locus of control*. Selain itu, kriteria-kriteria *goodness-of-fit* lainnya yang ditunjukkan pada lampiran 4 juga menunjukkan nilai kesesuaian yang sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran untuk *locus of control* yang ditunjukkan pada gambar 4.2 Menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.



TABEL 4.4  
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT  
LOCUS OF CONTROL

<i>Goodness-of-Fit-Indeces</i>	<i>Cut Off Values</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	5,724	Baik
<i>Probability</i>	> 0,05	0,334	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,984	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,953	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,997	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,994	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,033	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2$	1,145	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk *locus of control* adalah analisis *loading factor* yang ditunjukkan pada tabel 4.5

TABEL 4.5  
HASIL ANALISIS LOADING FACTORS LOCUS OF CONTROL

	Estimasi	<i>Standardized Estimate</i>	S.E.	C.R	P
X13 <-- LC	0,943	0,707	0,131	7,179	0,000
X15 <-- LC	0,972	0,666	0,137	7,114	0,000
X16 <-- LC	0,876	0,727	0,116	7,533	0,000
X20 <-- LC	0,935	0,702	0,127	7,367	0,000
X23 <-- LC	1,000	0,736			

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (pada taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (taraf signifikansi 0,01), sehingga dapat disimpulkan *observed variables* tersebut secara signifikan merupakan indikator dari *locus of control*. Tabel 4.9 juga menunjukkan bahwa nilai loading > 2 kali *standar error* (SE). hal ini menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi.

Analysis ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk *locus of control* adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* tahap ketiga disajikan pada tabel 4. 6. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa *composite reability* dan *average variance extracted* telah melampaui batas yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,50 untuk *average variance extracted*. Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa reliabilitas *locus of control* dapat diterima.

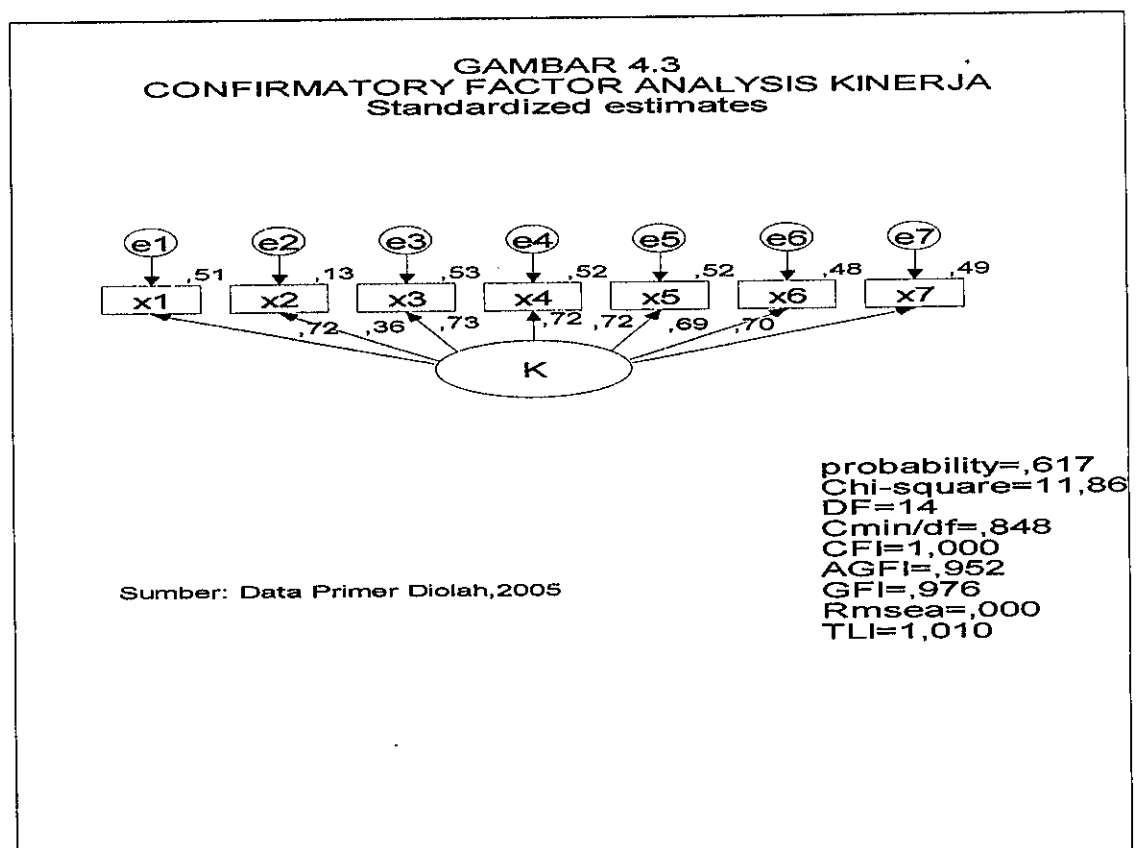
TABEL 4.6  
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE REABILITY* DAN  
*AVERAGE VARIANCE EXTRACTED* *LOCUS OF CONTROL*

Indikator	<i>Std.Loading</i>	<i>Std. Loading<sup>2</sup></i>	<i>Measurement Error</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average . Variance Extracted</i>
X13	0,707	0,450	0,500		
X15	0,666	0,444	0,556		
X16	0,727	0,528	0,471	0,83	0,50
X20	0,702	0,493	0,507		
X23	0,736	0,541	0,459		
Sum	3,538	2,506	2,494		

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

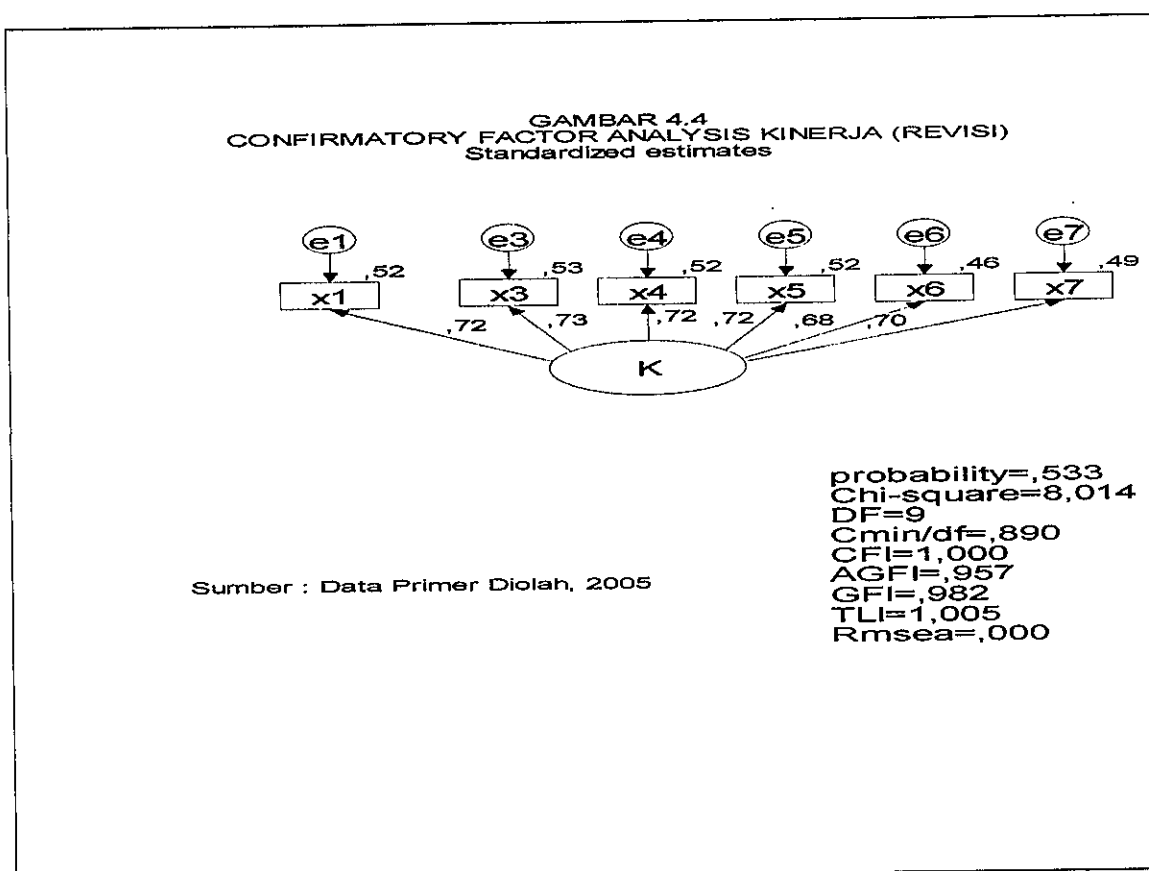
#### 4.2.1.2. Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Kinerja

*Confirmatory factor analysis* untuk kinerja dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, analisis *overall model fit* yaitu menguji kelayakan model pengukuran dengan dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*. Hasil analisis *overall model fit* ditunjukkan pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p = 0,617$  telah menunjukkan nilai kesesuaian yang baik, tetapi indikator  $x_2$  mempunyai *loading factor* dibawah yang direkomendasikan yaitu diatas 0,50 (Segar, 1997) maupun

diatas 0,40 (Agusty, 2002) sehingga indikator x2 didrop dari model. Hasil *output* revisi tampak pada gambar 4.4.



Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p=0,533$ , DF, GFI, AGFI, CMIN/DF, RMSEA, TLI, NFI, dan CFI memberikan nilai kesesuaian yang sangat baik untuk menerima model pengukuran kinerja. Selain itu, kriteria-kriteria *goodness-of-fit* lainnya yang ditunjukkan pada lampiran 6 juga menunjukkan nilai kesesuaian yang sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran untuk kinerja yang ditunjukkan pada gambar 4.4 Menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

TABEL 4.7

EVALUASI *OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT* KINERJA

<i>Goodness-of-Fit-Indeces</i>	<i>Cut Off Values</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	8,014	Baik
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,533	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,982	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,957	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	1,005	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,000	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2$	0,890	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk kinerja adalah analisis *loading factor* yang ditunjukkan pada tabel 4.8

TABEL 4.8

HASIL ANALISIS *LOADING FACTORS* KINERJA

	<i>Estimasi</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R</i>	<i>P</i>
X1 <-- K	1,000	0,721			
x3 <-- K	0,828	0,729	0,108	7,694	0,000
x4 <-- K	0,888	0,721	0,114	7,796	0,000
x5 <-- K	1,011	0,719	0,132	7,676	0,000
x6 <-- K	0,952	0,680	0,133	7,184	0,000
x7 <-- K	0,844	0,701	0,114	7,416	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (pada taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (taraf signifikansi 0,01), sehingga dapat disimpulkan *observed variables* tersebut secara signifikan merupakan indikator dari kinerja. Tabel 4.8 juga menunjukkan bahwa nilai *loading* > 2 kali *standar error* (SE). Hal ini menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi.

Analisis ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk kinerja adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* tahap ketiga disajikan pada tabel 4.9. Tabel 4.13 menunjukkan bahwa *composite reability* dan *average variance extracted* telah melampaui batas yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,50 untuk *average variance extracted*. Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa reliabilitas kinerja dapat diterima.

TABEL 4.9  
HASIL PERHITUNGAN COMPOSITE REABILITY DAN  
AVERAGE VARIANCE EXTRACTED KINERJA

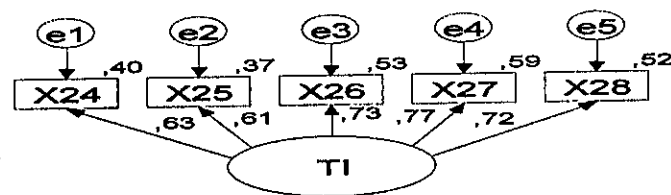
Indikator	<i>Std.Loading</i>	<i>Std. Loading<sup>2</sup></i>	<i>Measurement Error</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
X1	0,721	0,520	0,480		
X3	0,729	0,531	0,469		
X4	0,721	0,520	0,480		
X5	0,719	0,517	0,483	0,86	0,51
X6	0,680	0,462	0,538		
X7	0,701	0,491	0,509		
SUM	4,271	3,042	2,958		

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

#### 4.2.1.2. *Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Turnover Intention*

*Confirmatory factor analysis* untuk turnover intention dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, analisis *overall model fit* yaitu menguji kelayakan model pengukuran dengan dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*. Hasil analisis *overall model fit* ditunjukkan pada gambar 4.5.

GAMBAR 4.5  
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS TURNOVER INTENTION  
Standardized estimates



Probability=,999  
chi-square=,199  
DF=5  
Cmin/df=,040  
CFI=1,000  
AGFI=,998  
GFI=,999  
Rmse=,000  
TLI=1,047.

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Sesuai dengan hasil output AMOS 4.01, maka evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam Tabel 4.10 pada halaman berikut. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p = 0,999$  DF, GFI, AGFI, CMIN/DF, RMSEA, TLI, NFI, dan CFI memberikan nilai kesesuaian yang sangat baik untuk menerima model pengukuran kinerja. Selain itu, kriteria-kriteria *goodness-of-fit* lainnya yang ditunjukkan pada lampiran 7 juga menunjukkan nilai kesesuaian yang sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran untuk *turnover intention* yang ditunjukkan pada gambar 4.5 menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.



TABEL 4.10  
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT  
TURNOVER INTENTION

<i>Goodness-of-Fit-Indeces</i>	<i>Cut Off Values</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	0,199	Baik
<i>Probability</i>	> 0,05	0,999	Baik
<i>GFI</i>	≥ 0,90	0,999	Baik
<i>AGFI</i>	≥ 0,90	0,998	Baik
<i>CFI</i>	≥ 0,95	1,000	Baik
<i>TLI</i>	≥ 0,95	1,047	Baik
<i>RMSEA</i>	≤ 0,08	0,000	Baik
<i>CMIN/DF</i>	≤ 2	0,040	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk *turnover intention* adalah analisis *loading factor* yang ditunjukkan pada tabel 4.11

TABEL 4.11  
HASIL ANALISIS LOADING FACTORS TURNOVER INTENTION

	<i>Estimasi</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R</i>	<i>P</i>
X24 <-- TI	1,000	0,631			
X25 <-- TI	0,943	0,609	0,163	5,776	0,000
X26 <-- TI	1,017	0,725	0,155	6,565	0,000
X27 <-- TI	1,127	0,766	0,167	6,754	0,000
X28 <-- TI	1,101	0,724	0,169	6,523	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (pada taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (taraf signifikansi 0,01), sehingga dapat disimpulkan *observed variables* tersebut secara signifikan merupakan indikator dari *turnover intention*. Tabel 4.11 juga menunjukkan bahwa nilai *loading* > 2 kali *standar error* (SE). Hal ini menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi.

Analisis ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk *turnover intention* adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* tahap ketiga disajikan pada tabel 4.12. Tabel 4.12 menunjukkan bahwa *composite reability* telah melampaui batas yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70 untuk *composite reliability*. Nilai *average variance extracted* 0,48 dibawah yang direkomendasikan yaitu diatas 0,05, tetapi nilai *composite reliability* melampaui batas yang direkomendasikan dapat disimpulkan bahwa reliabilitas *turnover intention* dapat diterima.

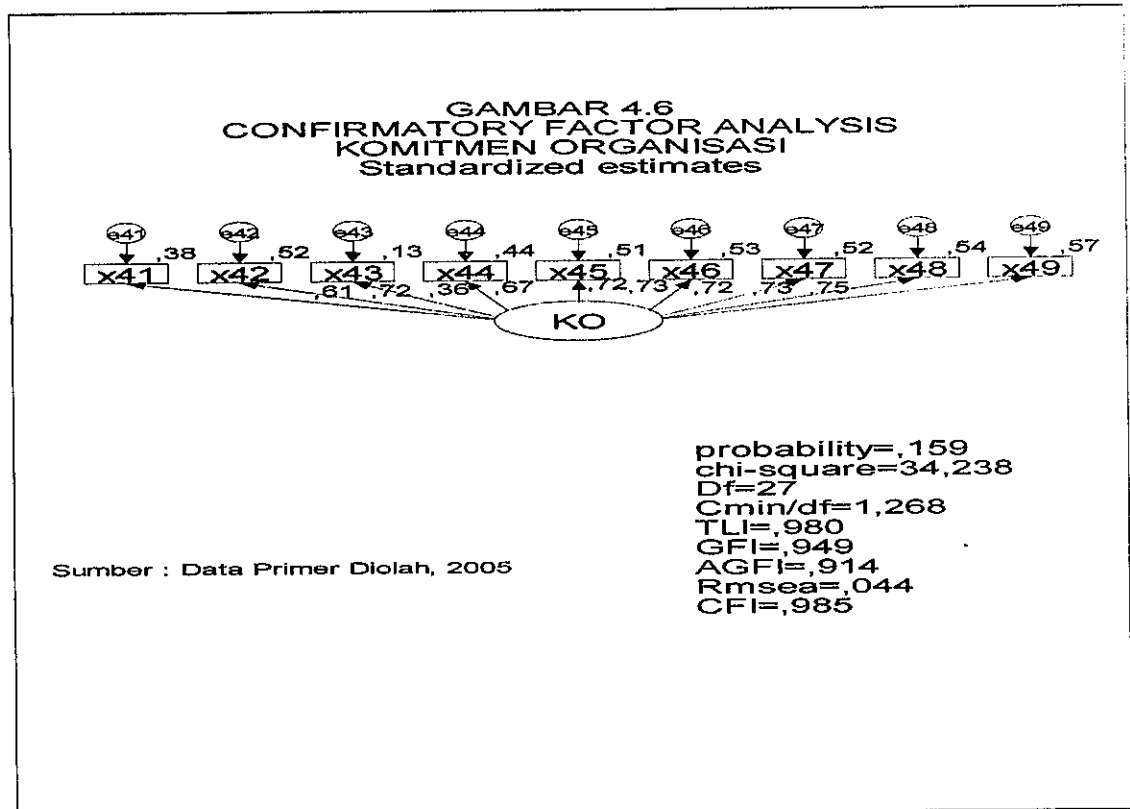
TABEL 4.12  
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE REABILITY* DAN  
*AVERAGE VARIANCE EXTRACTED*  
*TUNOVER INTENTION*

Indikator	<i>Std. Loading</i>	<i>Std. Loading<sup>2</sup></i>	<i>Measurement Error</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
X24	0,631	0,398	0,602		
X25	0,609	0,371	0,629		
X26	0,725	0,526	0,474	0,82	0,48
X27	0,766	0,587	0,413		
X28	0,724	0,524	0,476		
SUM	3,455	2,406	2,594		

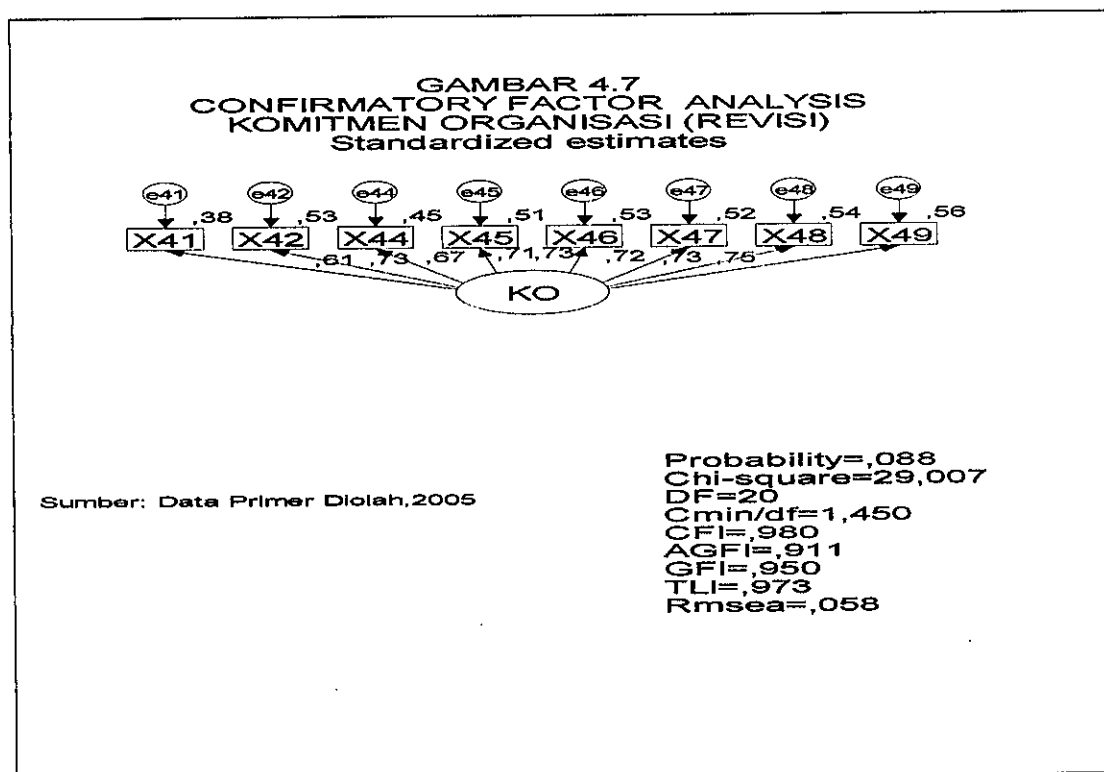
Sumber : Data Primer Diolah, 2005

#### 4.2.1.2. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Komitmen Organisasi

*Confirmatory factor analysis* untuk komitmen organisasi dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, analisis *overall model fit* yaitu menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*. Hasil analisis *overall model fit* ditunjukkan pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p = 0,159$  telah menunjukkan nilai kesesuaian yang baik, tetapi indikator x43 mempunyai *loading factor* dibawah yang direkomendasikan yaitu diatas 0,50 (Segar,1997) maupun diatas 0,40 (Agusty, 2002) sehingga indikator x2 didrop dari model. Hasil *output* revisi tampak pada gambar 4.7



Sesuai dengan hasil output AMOS 4.01, maka evaluasi terhadap goodness-of-fit dari model tersebut disajikan dalam Tabel 4.17

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p=0,088$ , DF, GFI, AGFI, CMIN/DF, RMSEA, TLI, NFI, dan CFI memberikan nilai kesesuaian yang sangat baik untuk menerima model pengukuran komitmen organisasi. Selain itu, kriteria-kriteria *goodness-of-fit* lainnya yang ditunjukkan pada lampiran 9 juga menunjukkan nilai kesesuaian yang sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran untuk komitmen organisasi yang ditunjukkan pada gambar 4.7 menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

TABEL 4.13  
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT  
KOMITMEN ORGANISASI

<i>Goodness-of-Fit-Indeces</i>	<i>Cut Off Values</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	29,007	Baik
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,088	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,950	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,911	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,980	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,973	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,058	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2$	1,450	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk komitmen organisasi adalah analisis *loading factor* yang ditunjukkan pada tabel 4.14. Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (pada taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (taraf signifikansi 0,01), sehingga dapat disimpulkan *observed variables* tersebut secara signifikan merupakan indikator dari komitmen organisasi. Tabel 4.14 juga menunjukkan bahwa nilai *loading*  $> 2$  kali *standar error* (SE). Hal ini menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi.

TABEL 4.14

HASIL ANALISIS *LOADING FACTORS* KOMITMEN ORGANISASI

	<i>Estimasi</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R</i>	<i>P</i>
X41 <-- KO	1,000	0,614			
X42 <-- KO	1,334	0,729	0,194	6,874	0,000
X44 <-- KO	1,448	0,668	0,228	6,340	0,000
X45 <-- KO	1,756	0,714	0,265	6, 616	0,000
X46 <-- KO	1,575	0,726	0,231	6,825	0,000
X47 <-- KO	1,606	0,718	0,238	6,751	0,000
X48 <-- KO	1,628	0,733	0,239	6,808	0,000
X49 <-- KO	1,602	0,749	0,230	6,949	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analysis ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk komitmen organisasi adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* tahap ketiga disajikan pada tabel 4.15. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa *composite reability* dan *average variance extracted* telah melampaui batas yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,50 untuk *average variance extracted*. Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa reliabilitas komitmen organisasi dapat diterima.

TABEL 4.15  
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE REABILITY* DAN  
*AVERAGE VARIANCE EXTRACTED*  
KOMITMEN ORGANISASI

Indikator	<i>Std.Loading</i>	<i>Std. Loading<sup>2</sup></i>	<i>Measurement Error</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
X41	0,614	0,377	0,623		
X42	0,729	0,531	0,469		
X44	0,668	0,446	0,554		
X45	0,714	0,510	0,490	0,89	0,50
X46	0,726	0,527	0,473		
X47	0,718	0,516	0,484		
X48	0,733	0,537	0,463		
X49	0,749	0,561	0,439		
SUM	5,651	4,005	3,995		

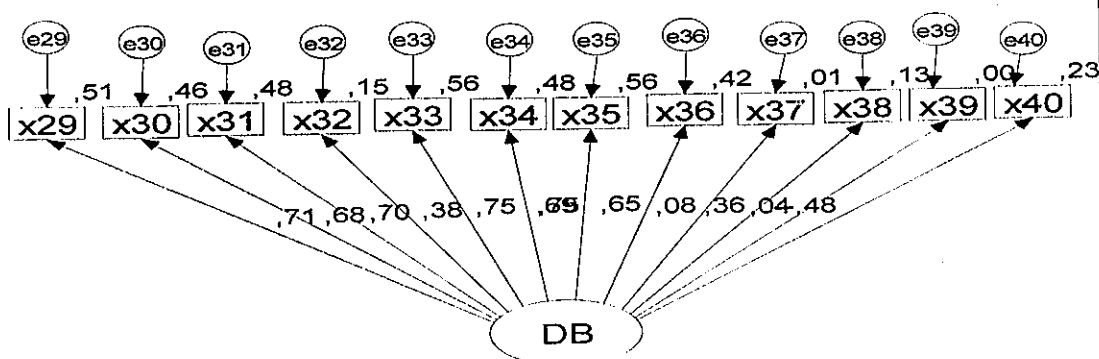
Sumber : Data Primer Diolah, 2005

#### 4.2.1.2. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk *Dysfunctional Audit Behavior*

*Confirmatory factor analysis* untuk *dysfunctional audit behavior* dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, analisis *overall model fit* yaitu menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*. Hasil analisis *overall model fit* ditunjukkan pada gambar 4.8.



GAMBAR 4.8  
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS  
DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR  
Standardized estimates

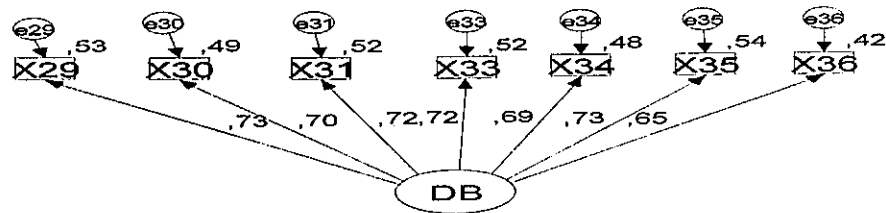


Probability=,180  
Chi-square=63,343  
Df=54  
Cmin/df=1,173  
GFI=,929  
AGFI=,898  
TLI=,974  
Rmsea=,036

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Gambar 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* dengan probabilitas  $p = 0,180$  telah menunjukkan nilai kesesuaian yang baik, tetapi indikator x32, x37, x38, x39 dan x40 mempunyai *loading factor* dibawah yang direkomendasikan yaitu diatas 0,50 (Segar,1997) maupun diatas 0,40 (Agusty, 2002) sehingga indikator x32, x37, x38, x39 dan x40 didrop dari model. Hasil *output* revisi tampak pada gambar 4.9

GAMBAR 4.9  
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS  
DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR (REVISI)  
Standardized estimates



Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Probability=,056  
Chi-square=23,253  
DF=14  
Cmin/df=1,661  
CFI=,976  
AGFI=,907  
GFI=,954  
Rmsea=,070  
TLI=,963

Sesuai dengan hasil output AMOS 4.01, maka evaluasi terhadap goodness-of-fit dari model tersebut disajikan dalam Tabel 4.16. Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji chi-square dengan probabilitas  $p = 0,056$  DF, GFI, AGFI, CMIN/DF, RMSEA, TLI, NFI, dan CFI memberikan nilai kesesuaian yang sangat baik untuk menerima model pengukuran *dysfunctional audit behavior*. Selain itu, kriteria-kriteria *goodness-of-fit* lainnya yang ditunjukkan pada lampiran 11 juga menunjukkan nilai kesesuaian yang sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran untuk *dysfunctional audit behavior* yang ditunjukkan pada gambar 4.9 menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

TABEL 4.16  
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT  
DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR

<i>Goodness-of-Fit-Indeces</i>	<i>Cut Off Values</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	23, 253	Baik
<i>Probability</i>	> 0,05	0,056	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,954	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,907	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,976	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,963	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,070	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2$	1,661	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk *dysfunctional audit behavior* adalah analisis *loading factor* yang ditunjukkan pada tabel 4.17. Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (pada taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (taraf signifikansi 0,01), sehingga dapat disimpulkan *observed variables* tersebut secara signifikan merupakan indikator dari *dysfunctional audit behavior*. Tabel 4.17 juga menunjukkan bahwa nilai *loading* > 2 kali *standar error* (SE). hal ini menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi.

TABEL 4.17

HASIL ANALISIS *LOADING DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR*

			<i>Estimasi</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R</i>	<i>P</i>
X29	<--	DB	1,000	0,729			
X30	<--	DB	0,938	0,698	0,121	7,780	0,000
X31	<--	DB	0,836	0,723	0,105	7,938	0,000
X33	<--	DB	0,797	0,723	0,102	7,832	0,000
X34	<--	DB	0,750	0,693	0,099	7,572	0,000
X35	<--	DB	0,929	0,733	0,118	7,897	0,000
X36	<--	DB	0,828	0,646	0,119	6,962	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Analysis ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk *dysfunctional audit behavior* adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* tahap ketiga disajikan pada tabel 4.18. Tabel 4.18 menunjukkan bahwa *composite reliability* dan *average variance extracted* telah melampaui batas yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,50 untuk *average variance extracted*. Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa reliabilitas *dysfunctional audit behavior* dapat diterima.

TABEL 4.18  
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE REABILITY* DAN  
*AVERAGE VARIANCE EXTRACTED*  
*DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR*

Indikator	<i>Std.Loading</i>	<i>Std. Loading<sup>2</sup></i>	<i>Measurement Error</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
X29	0,729	0,531	0,469		
X30	0,698	0,487	0,513		
X31	0,723	0,523	0,477		
X33	0,723	0,523	0,477	0,87	0,50
X34	0,693	0,480	0,520		
X35	0,733	0,537	0,463		
X36	0,646	0,417	0,583		
SUM	4,945	3,499	3,501		

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

#### 4.2.2. Evaluasi Asumsi SEM

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk dinyatakan *fit* dengan data dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya, maka tahap berikutnya dilakukan evaluasi *overall model fit* untuk model struktural dan menganalisis parameter estimasi antar faktor.

Sebelum dilakukan evaluasi terhadap *overall model fit* untuk model struktural dan analisis parameter estimasi antar faktor terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi-asumsi SEM. Pelanggaran terhadap asumsi-asumsi SEM akan berdampak serius terhadap nilai parameter estimasi antar variabel dan menimbulkan problem identifikasi (Bagozzi & Baumgartner, 1994).

#### 4.2.2.1. Evaluasi Normalitas Data

Salah satu syarat yang harus dipenuhi apabila menggunakan *maximum likelihood estimation*, adalah asumsi normalitas baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Uji normalitas dievaluasi dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness* dan *kurtosis value*. Pada tingkat signifikansi 0,05, maka *ratio skewness* dan *kurtosis value* sebesar  $\pm 1,96$ , jika *critical ratio* ini digunakan maka data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga digunakan *critical ratio skewness* dan *kurtosis value* sebesar  $\pm 2,58$ , pada tingkat signifikansi 0,01. Berdasarkan nilai tersebut, data dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai *critical value* berada diantara  $\pm 2,58$ . Output AMOS 4.01 pada lampiran 12 menunjukkan bahwa nilai *critical ratio skewness* dan kurtosis dari semua indikator berdistribusi normal karena nilainya berada diantara  $\pm 2,58$ . Output AMOS 4.01 pada lampiran 12 juga menunjukkan normalitas *multivariate* sebesar 1,976 berada diantara  $\pm 2,58$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.2.2.2. Evaluasi *Outlier*

*Outlier* merupakan kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik sebuah variabel tunggal (*univariate*) ataupun variabel-variabel kombinasi (*multivariate*) (Hair *et.al*, 1998). Deteksi terhadap *outlier univariate* dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outlier* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam standar deviasi sebesar 1 (Hair *et.al*, 1998). Nilai ambang batas *z-score* pada rentang 3-4 merupakan pedoman evaluasi untuk sampel besar (di atas 80 observasi) (Hair *et.al*, 1998). Hasil uji *outlier univariate* dengan *z-score* ditunjukkan dalam tabel 4.19

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai yang telah distandarisasi dalam bentuk *Z-score* memiliki rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar 1. Berdasarkan analisis tersebut tidak ditemukan nilai *z-score* yang lebih besar dari  $\pm 3,0$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat *univariate outlier* pada data yang dianalisis.

TABEL 4.19  
 UJI UNIVARIATE OUTLIER DENGAN Z-SCORE  
 DESCRIPTIVE STATISTIC

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1)	137	-2,61296	1,40172	,0000000	1,0000000
Zscore(X3)	137	-1,89584	1,37120	,0000000	1,0000000
Zscore(X4)	137	-2,59436	1,17076	,0000000	1,0000000
Zscore(X5)	137	-1,93604	1,36293	,0000000	1,0000000
Zscore(X6)	137	-2,62178	1,34710	,0000000	1,0000000
Zscore(X7)	137	-2,52314	1,32620	,0000000	1,0000000
Zscore(X13)	137	-1,12033	1,97413	,0000000	1,0000000
Zscore(X15)	137	-1,10564	1,72034	,0000000	1,0000000
Zscore(X16)	137	-1,18077	2,24647	,0000000	1,0000000
Zscore(X20)	137	-1,12584	1,97136	,0000000	1,0000000
Zscore(X23)	137	-1,53047	2,11603	,0000000	1,0000000
Zscore(X24)	137	-1,61142	1,06127	,0000000	1,0000000
Zscore(X25)	137	-1,88599	1,39851	,0000000	1,0000000
Zscore(X26)	137	-1,97138	1,65384	,0000000	1,0000000
Zscore(X27)	137	-1,42486	1,45428	,0000000	1,0000000
Zscore(X28)	137	-1,96417	1,37858	,0000000	1,0000000
Zscore(X29)	137	-1,65157	1,34929	,0000000	1,0000000
Zscore(X30)	137	-1,42299	1,64225	,0000000	1,0000000
Zscore(X31)	137	-1,97595	1,58596	,0000000	1,0000000
Zscore(X33)	137	-2,02763	1,70604	,0000000	1,0000000
Zscore(X34)	137	-2,39286	1,41018	,0000000	1,0000000
Zscore(X35)	137	-1,96901	1,28104	,0000000	1,0000000
Zscore(X36)	137	-1,65551	1,55702	,0000000	1,0000000
Zscore(X41)	137	-2,57151	1,40176	,0000000	1,0000000
Zscore(X42)	137	-2,17792	1,36012	,0000000	1,0000000
Zscore(X44)	137	-2,58980	1,39675	,0000000	1,0000000
Zscore(X45)	137	-2,93143	1,45292	,0000000	1,0000000
Zscore(X46)	137	-2,62813	1,35036	,0000000	1,0000000
Zscore(X47)	137	-2,38690	1,47157	,0000000	1,0000000
Zscore(X48)	137	-2,40340	1,48174	,0000000	1,0000000
Zscore(X49)	137	-2,66722	1,37045	,0000000	1,0000000
Valid N (listwise)	137				

Sumber : Data Primer Diolah, 2005



Deteksi terhadap *multivariate outlier* perlu dilakukan meskipun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outlier* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi tersebut kemungkinan menjadi *outlier* jika dikombinasikan. *Multivariate outlier* dideteksi dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*.

Jarak mahalanobis (*the mahalanobis distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair et.al, 1998). Pada tingkat signifikansi 5 %, maka semua kasus yang memiliki *mahalanobis distance* lebih besar dari  $X^2 (424; 0,05) = 473,009$  merupakan *outlier multivariate*. Sedangkan, dengan tingkat signifikansi 1 %, maka semua kasus yang memiliki *mahalanobis distance* lebih besar dari  $X^2 (424; 0,01) = 494,670$  merupakan *outlier multivariate*. Hasil *output mahalanobis distance* dari program AMOS 4.01 ditunjukkan pada lampiran 12. Hasil *output* tersebut menunjukkan bahwa tidak ada kasus yang memiliki *mahalanobis distance* lebih besar dari  $X^2 (424; 0,05) = 473,009$  maupun  $X^2 (424; 0,01) = 494,670$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kasus *multivariate outlier* pada responden yang berpartisipasi pada penelitian ini.

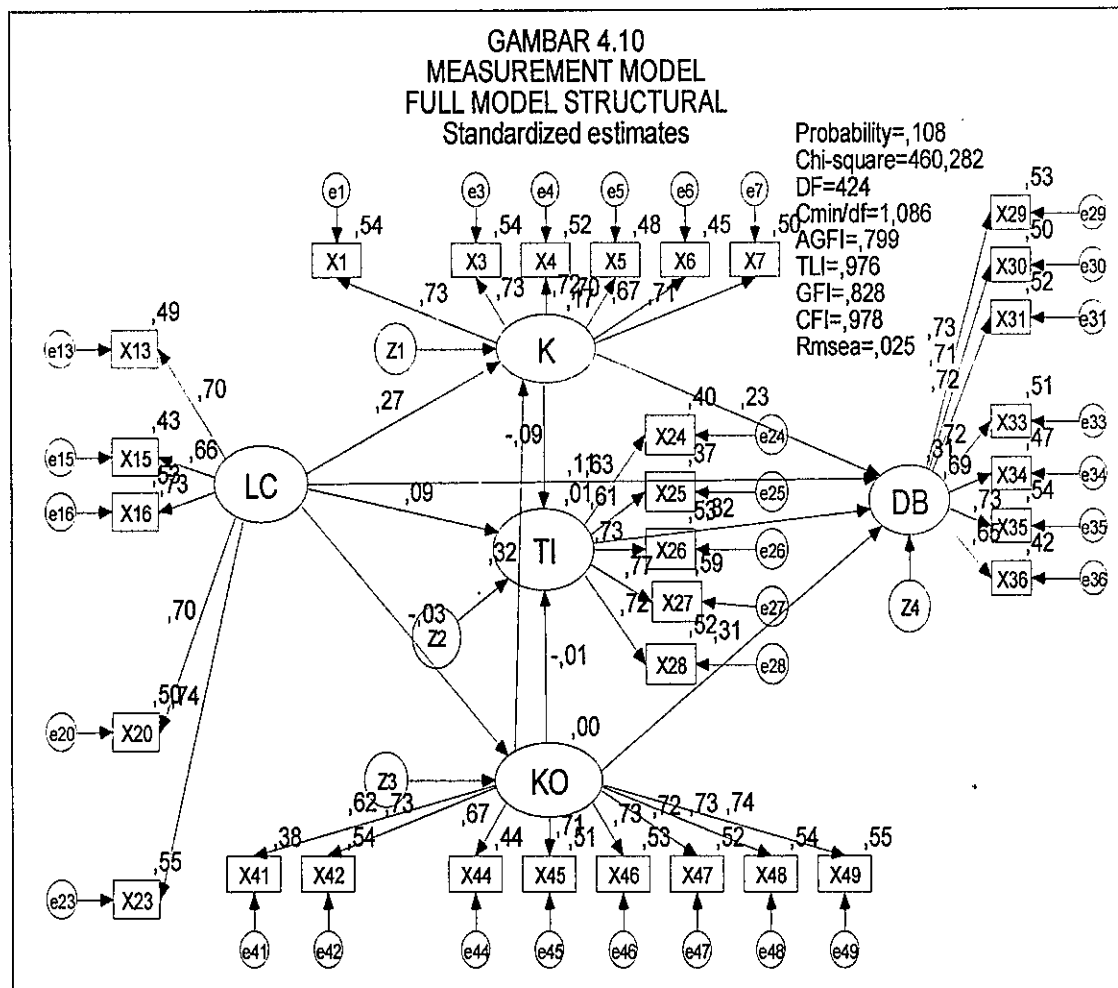
#### 4.2.2.3. Evaluasi *Multicollinearity* atau *Singularity*

*Multicollinearity* atau *singularity* dapat dideteksi melalui *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Nilai determinasi yang sangat kecil menunjukkan indikasi terdapatnya *Multicollinearity* atau *singularity* (Tabachnick & Fidell, 1996). Program AMOS 4.01, juga akan memberikan *warning* bila ternyata matrik kovariannya menunjukkan adanya singularitas (Agusty, 2002).

Hasil output nilai determinasi dari program AMOS 4.01 ditunjukkan pada lampiran 12. Dalam lampiran 12 nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar  $4,6722e + 001$ . nilai tersebut berada diatas angka nol yang memberikan indikasi bahwa tidak ada *multicollinearity* atau *singularity* (Tabachnick & Fidell, 1996). Disamping itu, *warning* adanya singularitas juga tidak ditunjukkan oleh program, sehingga asumsi *multicollinearity* atau *sigularity* telah terpenuhi.

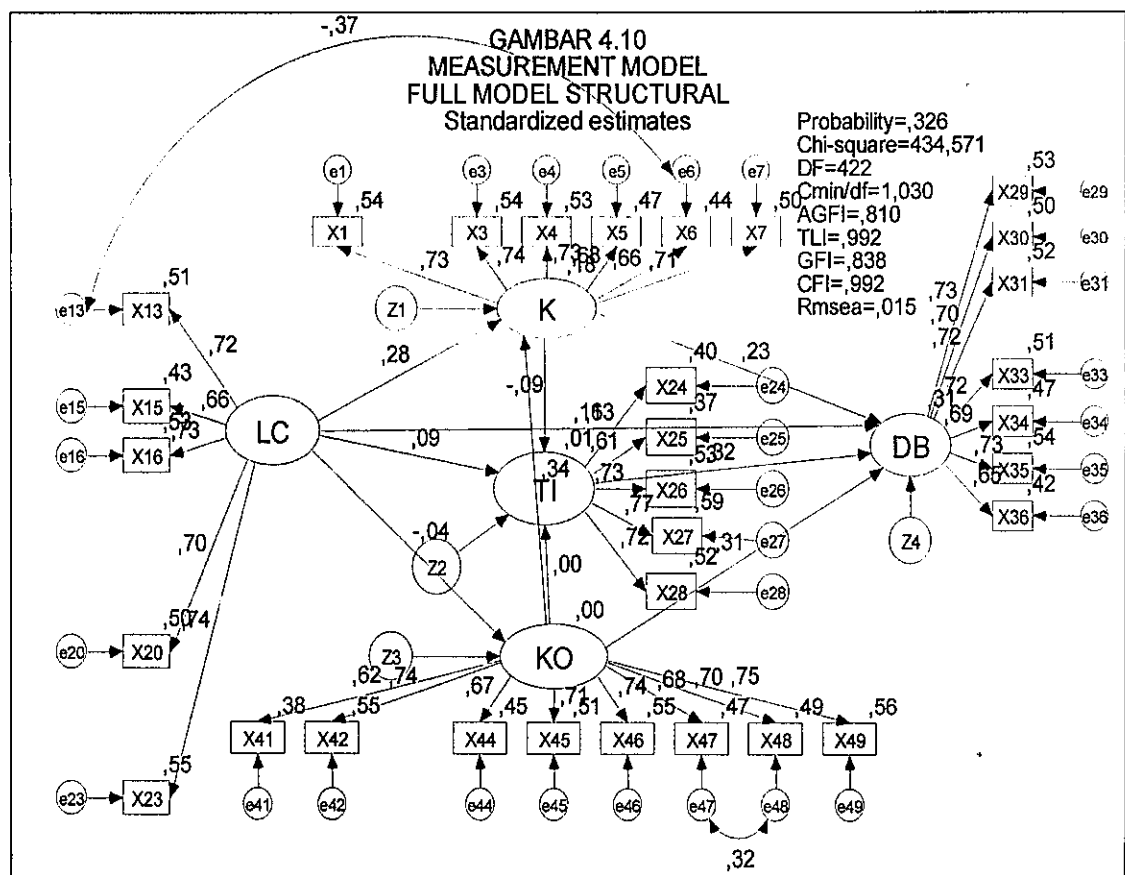
#### 4.2.3. Analisis Full Structural Equation Modelling (SEM)

Setelah model dianalisis melalui *confirmatory factor analysis*, selanjutnya adalah evaluasi kriteria-kriteria *overall model fit*. *Overall model fit* menunjukkan sejauh mana tingkat kesesuaian antara matrik varian-kovarian sampel dengan matrik varian-kovarian yang diprediksi oleh model atau sejauh mana model yang dikembangkan oleh peneliti konsisten dengan data. Hasil estimasi *full latent variable* model ditampilkan pada gambar 4.10



Hasil uji kesesuaian model dengan SEM pada model awal belum mencapai kriteria kesesuaian karena nilai GFI dan AGFI tidak memenuhi kriteria, sehingga dilakukan revisi model. Revisi model dilakukan dengan melihat nilai dari *modification indeces*, dari tabel *modification indeces* didapatkan nilai *covariance index* (MI) terbesar adalah error kovarian antara item 6 (kinerja) dan item 13( locus of control) dan error . Modifikasi dilakukan dengan mengkorelasikan e6 dan e13. Pertanyaan X6 (kinerja) menggambarkan bahwa kinerja responden (auditor) dicapai dengan memperhatikan/ menindaklanjuti tujuan organisasi, hal ini berarti bahwa responden (auditor) percaya

bahwa kinerja mereka dipengaruhi (dikontrol) oleh kekuatan dari luar berkaitan dengan pertanyaan X13 yang menggambarkan kepercayaan responden bahwa untuk menghasilkan uang ditentukan oleh keberuntungan. Hal yang sama untuk pertanyaan X47 dan X48, pertanyaan X47 menggambarkan perasaan bahagia responden (auditor) bekerja pada organisasi saat ini berkorelasi dengan kepercayaan bahwa organisasi tempat bekerja saat ini merupakan tempat terbaik untuk bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesalahan pengukuran X6 dan X13 dapat dikorelasikan begitu juga korelasi antara X47 dan X48. berikut ini hasil revisi model dengan memasukkan korelasi antar kesalahan pengukuran indikator.



Hasil revisi model memberikan *overall model fit* yang lebih baik dibandingkan model awal. Berikut hasil perbandingan *overall model fit*.

TABEL 4.20

## HASIL PERBANDINGAN OVERALL MODEL FIT

	Model awal	Model Revisi
Probabilitas	0,108	0,326
GFI	0,828	0,838
AGFI	0,799	0,810
TLI	0,976	0,992
CFI	0,978	0,992
RMSEA	0,025	0,015

Hasil evaluasi kriteria *goodness-of-fit* model tersebut disajikan dalam tabel 4.24

TABEL 4. 21

## EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT FULL MODEL

<i>Goodness-of-Fit-Indeces</i>	<i>Cut Off Values</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	434,571	Baik
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,326	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,838	Marjinal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,810	Marjinal
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,992	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,992	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,015	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2$	1,030	Baik

Hasil pengujian atas *full structural equation model* menghasilkan nilai kesesuaian yang baik untuk dapat menerima model penelitian yang diajukan meskipun nilai indeks GFI dan AGFI adalah marginal, namun hal ini tidak menjadi permasalahan yang serius karena GFI dan AGFI sangat dipengaruhi oleh kompleksitas model dan ukuran sampel (Bagozzi & Baumgartner, 1994; Gerbing & Anderson, 1993). Sehingga GFI dan AGFI masih dapat diterima atau menurut Hair et.al (1998) dikategorikan sebagai marginal fit. Secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa *full latent variabel* yang dispesifikasi dalam penelitian ini telah fit dengan data.

#### 4.2.4. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada Bab II, dilakukan dengan melihat nilai *regression weight* pada kolom C.R ( *critical ratio*) yang dihasilkan program AMOS 4.01. Nilai C.R. dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu 1,96 pada tingkat signifikansi 5 % dan 2,58 pada tingkat signifikansi 1 %. Jika nilai C.R. hasil pengolahan telah melampaui nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya jika nilai C.R. belum dapat melampaui nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi  $p > 0,05$  maka hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil output AMOS 4.01 tersebut ditunjukkan pada tabel 4.22

TABEL 4.22

HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI PARAMETER ESTIMASI UNTUK  
*MODEL STRUCTURAL EQUATION MODELING*

	Standardized Estimate	S.E	C.R	P	Keputusan 5 %	Keputusan 1 %
KO<-- LC	-0,042	0,061	-0,419	0,676	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
K <-- LC	0,278	0,089	2,814	0,005	Signifikan	Signifikan
K<-- KO	0,335	0,150	3,302	0,001	Signifikan	Signifikan
TI<-- LC	0,093	0,106	0,847	0,397	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
TI<-- KO	-0,004	0,172	-0,037	0,971	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
TI<-- K	-0,094	0,124	-0,812	0,417	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
DB<-- TI	0,320	0,103	3,201	0,001	Signifikan	Signifikan
DB<-- K	0,235	0,115	2,265	0,024	Signifikan	Tidak Signifikan
DB<-- LC	0,106	0,095	1,111	0,266	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
DB<-- KO	0,309	0,164	3,090	0,002	Signifikan	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

#### 4.2.4.1 Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *locus of control* berhubungan negatif dengan kinerja. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara *locus of control* dengan kinerja adalah sebesar 2,814. Nilai C.R. tersebut bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,005$  dibawah nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan kinerja. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 1.

#### 4.2.4.2 Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja adalah sebesar 3,302. Nilai C.R. tersebut bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,001$  dibawah nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja. Hasil uji statistik tersebut berhasil menerima hipotesis 2.

#### 4.2.4.3 Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan *turnover intention*. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara *locus of control* dengan *turnover intention* adalah sebesar 0,847. Nilai C.R. tersebut tidak bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,397$  diatas nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan dengan *turnover intention*. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 3.



#### 4.2.4.4 Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa *locus of control* berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara *locus of control* dengan komitmen organisasi adalah sebesar -0,419. Nilai C.R. tersebut tidak bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,676$  diatas nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 4.

#### 4.2.4.5 Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa kinerja berhubungan negatif dengan *turnover intention* . Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara kinerja dengan *turnover intention* adalah sebesar -0,812. Nilai C.R. tersebut tidak bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,417$  diatas nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berhubungan dengan *turnover intention*. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 5.

#### 4.2.4.6 Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* adalah sebesar -0,037. Nilai C.R. tersebut tidak bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,971$  diatas nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berhubungan dengan *turnover intention*. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 6.

#### 4.2.4.7 Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 menyatakan bahwa kinerja berhubungan negatif dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara kinerja dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* adalah sebesar 2,265. Nilai C.R. tersebut berada diatas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05), disamping itu nilai  $p = 0,024$  dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja berhubungan positif dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior* dan signifikan. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 7 yang diajukan.

#### 4.2.4.8 Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis 8 menyatakan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara *turnover intention* dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* adalah sebesar 3,201. Nilai C.R. tersebut berada diatas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,001$  dibawah nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil uji statistik tersebut berhasil menerima hipotesis 8 yang diajukan.

#### 4.2.4.9 Pengujian Hipotesis 9

Hipotesis 9 menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara komitmen organisasi dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* adalah sebesar 3,090. Nilai C.R. tersebut berada diatas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,002$  dibawah nilai signifikansi 0,05 maupun 0,001. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior* dan signifikan. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 9 yang diajukan.

#### 4.2.4.10 Pengujian Hipotesis 10

Hipotesis 10 menyatakan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Tabel 4.22 menunjukkan nilai C.R hubungan antara *locus of control* dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* adalah sebesar 1,111. Nilai C.R. tersebut tidak bisa melampaui ambang batas nilai kritis 1,96 ( pada tingkat signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada tingkat signifikansi 0,01), disamping itu nilai  $p = 0,266$  berada diatas nilai signifikansi 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 10 yang diajukan.

#### 4.2.5. Pembahasan Hipotesis

##### 4.2.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Hasil analisis deskriptif untuk *locus of control* menunjukkan bahwa jawaban responden mengarah pada *locus of control* eksternal. *Locus of control* eksternal dihubungkan dengan rendahnya kinerja seperti dirumuskan dalam hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *locus of control* berhubungan negatif dengan kinerja. Hasil pengujian hipotesis 1 menyimpulkan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan kinerja. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitiannya Donnely et.al (2003) yang menemukan hubungan positif *locus of control* dan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis 1 ini berarti bahwa auditor dengan *locus of control* eksternal akan menunjukan kinerja yang tinggi.

#### 4.2.5.2 Pembahasan hipotesis 2

Hasil analisis deskriptif komitmen organisasi menunjukkan bahwa jawaban responden mengarah pada komitmen organisasi yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sesungguhnya berada diatas kisaran teoritisnya. Tingginya komitmen organisasi diharapkan akan berhubungan dengan tingginya komitmen organisasi seperti yang dinyatakan dalam hipotesis 2. Hasil pengujian hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja.

Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian Nouri dan Parker (1998), Donnely et.al (2003) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja. Hal ini menunjukan bahwa auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih menerima tujuan organisasi dan memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

#### 4.2.5.3 Pembahasan Hipotesis 3

Hasil analisis deskriptif *locus of control* menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel *locus of control* cenderung menggambarkan *locus of control* eksternal. *Locus of control* eksternal dihubungkan dengan tingginya *turnover intention* seperti dirumuskan dalam hipotesis 3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnely et.al (2003) yang menemukan hubungan positif *locus of control* dengan *turnover intention*.

Hubungan yang tidak signifikan antara *locus of control* dengan *turnover intention* menunjukkan tidak adanya dukungan untuk hipotesis 3. Hasil ini konsisten dengan yang dinyatakan oleh Robbins (1996) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang tidak jelas antara *locus of control* dengan *turnover intention* karena adanya kekuatan-kekuatan yang berlawanan yang bekerja.

#### **4.2.5.4 Pembahasan Hipotesis 4**

Hasil analisis deskriptif *locus of control* menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel *locus of control* cenderung menggambarkan *locus of control* eksternal. *Locus of control* eksternal ini dihubungkan dengan rendahnya komitmen organisasi seperti dirumuskan dalam hipotesis 4. Hasil pengujian hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitiannya Donnelly et.al (2003) yang menemukan hubungan antara *locus of control* dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan budaya organisasi, lingkungan kerja dan posisi tawar yang belum baik antara pekerja dengan pemberi kerja yang berbeda antara Indonesia dan Amerika. Penelitian yang dilakukan Indriartoro (1993) menyimpulkan bahwa perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika Serikat serta negara barat lainnya memiliki sumbangan yang substantif terhadap hasil yang tidak signifikan.

#### 4.2.5.5 Pembahasan Hipotesis 5

Hasil analisis deskriptif untuk kinerja menunjukkan bahwa jawaban responden mengarah pada tingkat kinerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sesungguhnya berada diatas rata-rata kisaran teoritisnya. Tingginya tingkat kinerja diharapkan akan menggambarkan rendahnya *turnover intention* seperti dirumuskan dalam hipotesis 5. Hasil uji statistik menunjukkan tidak adanya hubungan antara kinerja dan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitiannya Donnely et.al (2003) yang menemukan adanya hubungan antara kinerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan budaya organisasi, lingkungan kerja dan posisi tawar yang belum baik antara pekerja dengan pemberi kerja yang berbeda antara Indonesia dan Amerika. Penelitian yang dilakukan Indriartoro (1993) menyimpulkan bahwa perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika serikat serta negara barat lainnya memiliki sumbangan yang substantif terhadap hasil yang tidak signifikan.

#### 4.2.5.5 Pembahasan Hipotesis 6

Hasil analisis deskriptif komitmen organisasi menunjukkan bahwa jawaban responden mengarah pada komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi ini dihubungkan dengan rendahnya *turnover intention* seperti dinyatakan dalam hipotesis 6 bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan turnover intention. Hasil pengujian hipotesis 6 dapat disimpulkan komitmen organisasi tidak berhubungan dengan turnover intention. Hasil uji statistik ini gagal menerima hipotesis 6. Rendahnya

korelasi antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* ini kemungkinan karena adanya variabel lain yang memoderasi hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

#### 4.2.5.7. Pembahasan Hipotesis 7

Hasil analisis deskriptif untuk kinerja menunjukkan bahwa jawaban responden mengarah pada tingkat kinerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sesungguhnya berada diatas rata-rata kisaran teoritisnya. Tingginya tingkat kinerja diharapkan akan menggambarkan rendahnya penerimaan *dysfunctional audit behavior* seperti yang dinyatakan dalam hipotesis 7 yang menyatakan bahwa kinerja berhubungan negatif dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa kinerja berhubungan positif dengan *dysfunctional audit behavior*. Hasil uji statistik ini gagal menerima hipotesis 7.

Hal ini mengindikasikan bahwa auditor menganggap bahwa *dysfunctional audit behavior* bukan dianggap sebagai *unethical behavior* tetapi dianggap sebagai salah satu cara atau alat untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk memperoleh promosi. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Dirmisth dan Covaleski (1985) dalam Emby dan Etherington (1996) yang menyatakan bahwa staf auditor dan auditor senior terlibat dalam tindakan tipu daya auditing (*craft auditing*).

Hasil yang positif antara kinerja dan *dysfunctional audit behavior* juga mengindikasikan perlunya pengetahuan tambahan mengenai kinerja baik bagi *supervisor*



maupun auditor supaya memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya mendefinisikan dan mengkomunikasikan kinerja yang diharapkan.

#### 4.2.5.8. Pembahasan Hipotesis 8

Hasil analisis deskriptif variabel turnover intention menunjukkan jawaban dari responden lebih tinggi dari kisaran teoritisnya, ini berarti tingginya *turnover intention* yang terjadi pada auditor. Pengujian hipotesis 8 menyimpulkan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan *dysfunctional audit behavior*. Hasil uji statistik ini berhasil menerima hipotesis 3. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitiannya Donnely et.al (2003) yang menemukan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dan signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi akan kurang peduli terhadap pengaruh potensial dari *dysfunctional audit behavior* atas penilaian kinerja dan promosi, sehingga auditor yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi cenderung untuk lebih menerima *dysfunctional audit behavior*.

#### 4.2.5.9. Pembahasan Hipotesis 9

Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingginya komitmen organisasi yang terlihat dari jawaban responden berada diatas kisaran teoritisnya. Hasil pengujian hipotesis 9 menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *dysfunctional audit behavior*. Hasil uji statistik ini gagal menerima hipotesis9.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitiannya Otley dan Pierce (1996), sebaliknya berlawanan dengan penelitian Donnely et.al (2003) yang menemukan komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *dysfunctional audit behavior*. Hasil pengujian hipotesis 9 ini mengindikasikan bahwa *dysfunctional audit behavior* dianggap merupakan alat yang efektif untuk menunjukkan komitmen dan alat yang potensial untuk memperoleh promosi.

#### 4.2.5.10. Pembahasan Hipotesis 10

Hasil pengujian hipotesis 1 menyimpulkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil uji statistik tersebut gagal menerima hipotesis 1.

Hasil temuan ini berbeda dengan penelitiannya Donnely et.al (2003) yang menemukan bahwa *locus of control* berhubungan positif dan signifikan dengan *dysfunctional audit behavior*. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnely et.al (2003) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan budaya organisasi, sosial politik, ekonomi dan struktur lingkungan antara di Amerika dengan di Indonesia yang akan berpengaruh terhadap penilaian seorang auditor dalam menghadapi *unethical behavior*.

#### 4.2.6. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Kekuatan hubungan langsung antar konstruk penelitian dapat dilihat pada tabel 4.23.

TABEL 4.23

*STANDARDIZED DIRECT EFFECT ESTIMATE*

	LC	KO	K	TI
KO	- 0,042	0,0000	0,0000	0,0000
K	0,278	0,335	0,0000	0,0000
TI	0,093	- 0,004	- 0,094	0,0000
DB	0,106	0,309	0,235	0,320

Sumber: Data Primer Diolah, 2005.

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang negatif dari *locus of control* terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar - 0,042. Tabel 4.25 juga menunjukkan terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara *locus of control* dengan kinerja (0,278), *turnover intention* (0,093), *dysfunctional audit behavior* (0,106).

Tabel 4.23 juga menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja yaitu sebesar 0,3243 dan terhadap *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,3116. Sedangkan hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif (0,0073). Kinerja mempunyai hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* (- 0,0945), tetapi mempunyai hubungan yang positif terhadap *dysfunctional audit behavior* sebesar

0,2317. Tabel 4.23 juga menunjukkan hubungan langsung antara *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,3204.

TABEL 4.24

*STANDARDIZED INDIRECT EFFECT ESTIMATES*

	LC	KO	K	TI
KO	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
K	- 0,014	0,0000	0,0000	0,0000
TI	- 0,025	- 0,032	0,0000	0,0000
DB	0,071	0,067	- 0,030	0,0000

Sumber: Data Primer Diolah, 2005.

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa hubungan tidak langsung *locus of control* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah hubungan yang negatif sebesar -0,014, *turnover intention* melalui kinerja dan komitmen organisasi sebesar - 0,025, *dysfunctional audit behavior* melalui komitmen organisasi, kinerja dan *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,071.

Hubungan tidak langsung antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif sebesar - 0,032. Sedangkan hubungan tidak langsung antara komitmen organisasi dengan *dysfunctional audit behavior* melalui *turnover intention* sebesar 0,067. Hubungan antara kinerja dan *dysfunctional audit behavior* sebesar -0,0303.

Berdasarkan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak karakteristik personal auditor akan berpengaruh terhadap

penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*, sehingga dapat disarankan kepada kantor akuntan untuk menekankan pada auditornya untuk memberikan prioritas yang tinggi terhadap kualitas audit.

Hubungan total dari masing-masing konstruk penelitian terhadap konstruk-konstruk tertentu ditunjukkan pada tabel 4.25

TABEL 4.25

*STANDARDIZED TOTAL EFFECT ESTIMATES*

	LC	KO	K	TI
KO	-0,042	0,0000	0,0000	0,0000
K	0,264	0,335	0,0000	0,0000
TI	0,069	-0,036	-0,094	0,0000
DB	0,172	0,377	0,205	0,320

Sumber: Data Primer Diolah, 2005.

Tabel 4.25 menunjukkan nilai koefisien dari hubungan total antara *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja dan *turnover intention* dengan *dysfunctional audit behavior* masing-masing sebesar, 0,172, 0,377, 0,205, dan 0,320 . Hal ini menunjukkan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang dominan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Seperti yang telah disebutkan pada Bab I, bahwa penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh karakteristik personal auditor terhadap *dysfunctional audit behavior* yang pernah diuji oleh Donnelly et.al (2003). Hasil penelitian ini menunjukkan bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara karakteristik personal auditor terhadap *dysfunctional audit behavior*, kecuali *locus of control* menunjukkan tidak ada hubungan dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil pengujian hubungan *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* menunjukkan tidak adanya hubungan dengan *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* tidak dipengaruhi oleh *locus of control*.

Hasil pengujian hubungan antara kinerja dan *dysfunctional audit behavior* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor percaya bahwa *dysfunctional behavior* akan mengarah pada evaluasi kinerja yang lebih baik, pengakuan kompetensi oleh *supervisor* dan akan meningkatkan *job security*.

Hasil yang positif ini mengindikasikan bahwa *reviewer* atau *supervisor* lebih mengukur kinerja seorang pegawai (auditor) dari hasil (*result*) daripada usaha (*effort*). Hal ini juga disebabkan karena *supervisor* dalam mengukur kinerja dari hasil tanpa secara langsung mengontrol kemampuan dan kompetensi auditor atau kekurangan dari

auditor tersebut. Hasil yang positif antara kinerja dan *dysfunctional audit behavior* juga mengindikasikan perlunya pengetahuan tambahan mengenai kinerja baik bagi *supervisor* maupun auditor supaya memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya mendefinisikan dan mengkomunikasikan kinerja yang diharapkan.

Pengujian terhadap hubungan antara *turnover intention* dengan *dysfunctional audit behavior* menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi yang tinggi cenderung lebih menerima *dysfunctional audit behavior*. Auditor dengan *turnover intention* yang tinggi akan lebih menerima *dysfunctional audit behavior*, jadi mereka dengan sengaja mengabaikan upaya untuk meningkatkan kualitas audit. Tingginya *turnover intention* ini perlu diperhatikan oleh kantor akuntan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan bagi auditorsnya. Pelatihan dan pengembangan bagi auditor ini akan membutuhkan investasi, tetapi akan diimbangi oleh kemungkinan keuntungan yang akan didapat yaitu kualitas audit yang tinggi dan biaya yang lebih rendah untuk menghindari kegagalan audit.

Hasil pengujian terhadap hubungan komitmen organisasi dengan *dysfunctional audit behavior* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *dysfunctional audit behavior* tidak dianggap sebagai perilaku yang disfungsi yang merugikan melainkan dianggap sebagai alat untuk menunjukkan komitmen seorang auditor pada organisasinya dan merupakan alat yang potensial untuk mendapatkan promosi. Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa tingginya

komitmen organisasi tidak menghasilkan sensitivitas etika (*ethically sensitive*) auditor juga tinggi.

Berdasarkan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak karakteristik personal auditor akan berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Selain itu dari *total effect*nya dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang dominan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penggunaan *self rating scale* pada pengukuran kinerja mungkin menyebabkan adanya kecenderungan para responden mengukur kinerja mereka lebih tinggi dari seharusnya, sehingga penilaian kinerja cenderung lebih tinggi. Keterbatasan kedua, digunakannya *self reporting questionnaire* untuk *dysfunctional audit behavior* mungkin menyebabkan responden menjawab penerimaan mereka atas *dysfunctional audit behavior* lebih rendah dari sebenarnya. Keterbatasan ketiga adalah penentuan sampel yang menggunakan metode *convenience sampling* sehingga hasil analisis mempunyai tingkat generalisasi yang rendah.

## 5.3. Implikasi

Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik personal auditor berhubungan dengan penerimaan mereka atas *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kantor akuntan publik perlu mengetahui karakteristik personal auditor yang dapat



menunjang kesuksesan personal dan membawa kesuksesan bagi organisasi yang bisa dilakukan pada saat merekrut pegawai atau dapat melalui *training* dan *development*. Selain itu juga penting bagi kantor akuntan untuk menekankan pada semua personel audit untuk bekerja profesional dengan memberikan prioritas yang tinggi dalam evaluasi kinerja, kompensasi, promosi dan keputusan untuk mempertahankan pegawai.

#### 5.4. Saran-saran

Penelitian ini menggunakan *self rating scale* untuk kinerja yang mungkin menyebabkan adanya kecenderungan responden mengukur kinerja mereka lebih tinggi dari seharusnya, sehingga untuk penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan ukuran kinerja yang lebih objektif, misalnya menggunakan standar penilaian kinerja yang berlaku pada organisasi tersebut. Penelitian mendatang hendaknya juga mengakomodasi variabel lain seperti *ethical reasoning* yang diduga memiliki hubungan dengan *dysfunctional audit behavior*. Pengumpulan data hendaknya juga diperbaiki dari *convenience sampling* menjadi *purposive sampling* atau *proportional sampling* sehingga hasilnya dapat lebih digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusty, F. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alderman, C.W dan J.W. Deitrick. 1978. "Survey of The Impact of Time Budgets on Audit performance". In *Proceeding, American Accounting Association, Southeastern Regional meeting, Sarasota, Florida*.
- \_\_\_\_\_, and \_\_\_\_\_. 1982, "Auditor's Perceptions of Time Budget Pressures and Premature Sign-offs: A Replication and Extension". *Auditing : A journal of Practice and Theory*.
- Aranya, N.R.dan K.R. Ferris. 1984. "A Reexamination of Accountant's Job Satisfaction : A Path Analysis". *Accounting, Organisation and Society*. pp. 1-15.
- Bagozzi, R.P. dan H. Baumgartner.1994. "The Evaluation of Structural Equation Models and Hypothesis Testing" in R.P Bagozzi (Ed), *Principles of Marketing Research*, Oxford, England : Blackwell, 1994 pp. 386-422.
- Baron, A.R dan J. Greenberg.1990. *Behavior in Organizations : Understanding and Managing The Human Side of Work*. By Allen And Bacon, Adivision of Simon & Scuster.160. Gould Street. Needham Heights, Massachusetts.
- Blau, G. 1993. "Testing the Relationship of Locus of Control to Different Performance Dimensions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 66. pp. 125-138.
- Blumberg, M., dan C. D Prigle.1982. "The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implication for Theory of Work Performance". *Academy of Management Review*. pp. 560-569.
- Braun, R. L. 2000. "The Effect of Time Pressure on Auditor Attention to Qualitative Aspect of Misstatement Indicative of Potential Fraudulent Financial Reporting". *Accounting, Organizations and Society*. Vol.25.
- Brownell, P.,1981, "Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness", *The Accounting Review*, Vol. LVI,.October,pp.844-860.

- \_\_\_\_\_. 1982. The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participation, and Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting Research* 20. pp.12-27.
- Choo. 1986. " Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristic". *Auditing: A Journal Practice & Theory. (Spring)*. pp. 17-34.
- Christina Sososutikno. 2003. " Hubungan Tekanan Anggaran Waktu Dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit". Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya.
- Donelly, D. P., J. J Quirin., D.O'Bryan.2003. " Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristic". *Behavior Research in Accounting*. Vol.15.pp. 87-110.
- Dreher, G. F. 1982. " The Role of Performance in Turnover Process". *Academy of Management journal*. pp. 137-147.
- Dunk, A. S dan H. Nouri. 1998. " Antecedent of Budgetary Slack: A Literatur Review and synthesis. *Journal of Accounting Literature*. Vol.17. pp. 72-96.
- Egan, T. B., B. Yang dan K. R. Bartlett. 2004. " the Effect of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention". *Human Resources Development Quartely. (Fall)*. Vol. 15. No.3. pp. 279-301.
- Ferris, K. 1981. " Organizational Commitment and Performance in a Professional Accounting Firm". *Accounting, Organizations and Society* 6. pp. 317-325.
- \_\_\_\_\_, dan D. Larcker.1983. " Explanatory Variables of Auditor Performance in Large Public Accounting Firm". *Accounting, organizations and Society*. pp.1-11.
- Fisher, J. G. 1998. " Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcomes : Past Results and Future Directions. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.10.
- Frucot, V., dan W. Shearon.1991. " Budgetary Participation, Locus of Control and Mexican managerial Performance and Job Satisfaction. *The Accounting Review*. pp. 80-99.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Gable, M., dan F. Dangello. 1994. "Locus of Control, Machiavellianism, and Managerial Job Performance." *The Journal of Psychology*. pp. 599-608.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., dan Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5<sup>th</sup> Ed. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey.
- Hogarth, R. M. 1991. "A Perspective on Cognitive Research in Accounting". *The Accounting Review*. pp. 277-290.
- Hyatt, T., dan D. Prawitt. 2001. "Does Congruence Between Audit Structure and Auditor's Locus of Control Affect Job Performance?". *The Accounting Review*. pp. 263-274.
- Imam Ghazali. 2004. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kelley, T.P dan L. Margheim. 1987. "The effect of Audit Billing Arrangement on Underreporting of Time and Audit Quality Reduction Acts". *Advances in Accounting*. pp. 221-233.
- dan L. Margheim. 1990. "The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership variables on Dysfunctional Behavior". *Auditing : A journal of Practice and Theory*. pp. 21-42.
- Ketchand, A. A dan J. R. Strawser. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and experiences-Related Differences in Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. vol.10. pp.109-137.
- Kinicki, A. J., dan R. P. Vecchio. 1994. "Influences on The Quality of Supervisor-subordinat Relation: The Role of Time-Pressure, Organizational Commitment, and Locus of Control". *Journal Organizational Behavior*. pp.75-82.
- Lau, C. M., dan L. W. Lim. 2000. "The Relationship Between Prosedural Justice and Managerial Performance: The Effect of Participation". [Http://www.af.ecel.uwa.edu.au/-data/page/9373/02-150.pdf](http://www.af.ecel.uwa.edu.au/-data/page/9373/02-150.pdf).
- Lee, H.R. 2000. "An Emperical Study of Organizational Justice as Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Lodging Industry". [Http://www.Scholar.Lib.ut.edu/etd-5012001421002/unrestricted/Disertation](http://www.Scholar.Lib.ut.edu/etd-5012001421002/unrestricted/Disertation).
- Licata. M., R. Strawser., R. Welker. 1986. "A Note on Participation on budgeting and Locus of Control". *The Accounting Review* 61. pp. 112-117.

- Lightner, S.M., S. J Adams., dan K.M. Lightner.1982. " The Influnce of Situational, Ethical, and Expectancy Theory Variables on Accountan's Underreporting behavior". *Auditing : A journal of Practice and Theory*. pp.1-12.
- , J. J. Leinsering., dan A. J. Winters. 1983. " Underreporting Chargeable Time : Its Effect of Client Billing, Future Budget Preparation and Staff Evaluation and Scheduling. *Journal of Accountancy*. pp.52-57.
- Luthans, F., D. Baack., dan L. Taylor. 1987. " Organizational Commitment: Analysis of Antecedents". *Human Relations* 40. pp. 219-236.
- Malone, C. F., dan R.W. Roberts. 1996. " Factor Associated with The Incidence Of Reduced Quality Behavior". *Auditing : A journal of Practice and Theory*. pp.49-64.
- Margheim, L., dan K. Pany. 1986. " Quality Control, Premature Signoff, and Underreporting of Time : Some Findings . *Auditing : A journal of Practice and Theory*. pp. 30-63.
- Mathiuw, J., dan D. Zajac. 1990. " A Review Meta Analysis of The Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment" . *Psychologica Bulletin* 108. pp. 171-194.
- McDaniel, L. S. 1990. " TheEffect of time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance". *Journal Accounting Research*. pp.267-285.
- Mowday, R., L. Porter dan R. Dubin. 1974. " Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units". *Organizational Behavior and human Performance* 11. pp. 231-248
- , R. M Steers dan L. W. Porter. 1979. " The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 14. pp. 224-227.
- , L. W. Porter dan R. M. Steers. 1982. *Employee-Organizational Linkages*. New York.NY. Academic Press.
- Muchinsky, P. M, dan P.C. Morrow. 1980. " A Multidiciplinary Model of Voluntary Employee Turnover". *Journal of Vocational Behavior*. Vol.17. pp. 263-290.
- Nouri, H., dan R. Parker. 1998. " The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment". *Accounting, Organizations and Society* 20. pp. 467-483.

- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Onsi, M. 1973. "Factor Analysis of Behavioral Variables Affecting Budgetary Slack". *The Accounting Review* 48. pp. 535-548.
- Otley, D. T. 1980. "The Contingency Theory of Management Accounting : Achievement and Prognosis". *Accounting, Organization and Society*. pp. 413-428.
- Otley, D dan B. Pierce. 1995. "The Control Problem in Public Accounting firms: An Empirical study of The Impact of Leadership Style". *Accounting, Organisation and Society*. pp. 405-420.
- . 1996. "The Operation of Control systems in Large Audit Firms". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. Vol. 15. No.2.
- Pincus, K.V. 1990. "Auditor Individual Difference and Fairness of Presentation Judgements". *Auditing: A journal of Practice and Theory (fall)*. pp. 150-166.
- Randall, D. 1990. "The Consequences of organizational Commitment: Methodological Investigation". *Journal of Organizational Behavior*. pp. 361-378.
- Reed, S., S. Krateman, dan R. Strawser. 1994. "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of United States Accountant: The Impact of Locus of Control and Gender". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol.7. pp. 31-58.
- Rhode, J.G. 1978. "Survey on The Influences of Selected Aspect of the Auditor Work Environment on Professional Performance of Certified Public Accountants. Issued as the Independent Auditor's Work environment: Survey". *American Institute of Certified Public Accountants*.
- Robins, S. 2001. "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi". Edisi Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Rotter, J. B. 1990. "Internal Versus External Control of reinforcement". *American Psychologist* 45 (April). pp. 489-493.
- Smith, R. 1995. "Underreporting Time: An Analysis of Current Tax Practice". *Journal of Applied Business Research* 11. pp. 39-45.
- Solar, D., dan D. Bruehl. 1971. "Machiavellianism and Locus of Control: Two Conceptions of Interpersonal Power". *Psychological Reports* 29: 1079-1082.

- Spector, P. E. 1982. "Behavior in Organizations as Function of Employee's Locus of Control". *Psychologia Bulletin* 91. pp. 482-489.
- Trevor, C. O. 2001. "Interactive Effects Among Actual Ease of Movement determinant and Job satisfaction in Prediction of Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*. Vol. 44. pp. 621-638.
- Vecchio, R. P., dan W. R. Norris. 1996. "Predicting Employee Turnover from Performance, Satisfaction, and Leader Member Exchange". *Journal of Bussiness and psychology*.
- Tabacnick, B.G dan L.S Fidell. 1996. "*Using Multivariate Statistics*" Third Edition. Harper Collins College Publishers. New York.
- Tsui, J. S. L, dan F. A. Gul. 1996. "Auditors Behavior in Audit conflict Situation: A Research Note on The Role of Locus of Control and Ethical Reasoning". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 21. pp. 41-51.
- Wayne, Sandy. J., L. M. Shore, dan R. C. Liden .1997. "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*. Vol. 40. No.1. pp. 82-111.
- Wells, D., dan P. M. Muchinsky. 1985. "Performance Antecedents of Voluntary and Involuntary Managerial Turnover". *Journal of Applied Psychology* 70. pp. 329-336.